Niveau(x) d'enseignement: 4 Numéro EDUQ : 8370554
Centre d'intérêt: 870

Mounivongs, Khamlay.

Etudes des besoins et attentes des employeurs du Saguenay Lac St-Jean en ce qui a trait à la formation actuelle et future des étudiants de l'enseignement professionnel : 2ième partie et fin / par Khamlay Mounivongs, Réjean Boucher. -- Chicoutimi : Université du Québec à Chicoutimi, 1983.
90 f. ; 28 cm.

Bibliogr.: f. 90.

Cote Dewey: / Cote LC: /

Descripteur(s): *Formation professionnelle *Programme de formation *Adéquation études-emploi *Attitude de l'employeur *Evaluation par l'employeur *Opinion de l'employeur *Questionnaire *Secondaire (Niveau)

Le volume constitue le prolongement d'une étude menée en 1982 et qui avait pour objet de mieux connaître les besoins des entreprises du Saguenay-Lac-St-Jean en regard de la formation professionnelle dispensée au niveau secondaire. Un questionnaire mieux adapté à été conçu et il a été distribué à un échantillon élargi d'entreprises régionales. L'étude vise à connaître les correctifs que les entreprises souhaiteraient voir apporter à l'enseignement professionnel de même que d'autres renseignements permettant d'ajuster l'enseignement aux besoins réels du monde du travail.

Un questionnaire (reproduit en annexe) a été expédié en janvier 1983 à 500 employeurs du Saguenay-Lac-St-Jean choisis à partir du Fichier régional des entreprises. Au total, 187 questionnaires ont été remplis pour un taux de réponses de 37,4%. Par ailleurs, des entrevues ont été complétées avec une cinquantaine d'employeurs de la région.

Dans l'ensemble, les réponses recueillies en 1983 recoupent les résultats de l'enquête menée en 1982. Les entrevues ont toutefois soulignées la grande sensibilité des employeurs au thème du développement technologique, particulièrement dans le domaine de l'électronique. Il en ressort la crainte, que le personnel et les équipements scolaires ne parviennent à évoluer au même rythme que l'entreprise. Déjà, les employeurs déplorent que les jeunes diplômés ne soient pas immédiatement prêts à accomplir une tâche dès leur embauche: tout retard dans la modernisation de leur formation ne pourrait qu'aggraver la situation.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 02
Financement: Bénéficiaire - UQAC
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGERU
Programme(s) de subvention - PPMEP

Auteur de l'analyse: ar

Etudes des besoins et attentes des employeurs du Saguenay Lac St-Jean en ce qui a trait à la formation actuelle et future des étudiants de l'enseignement professionnel

2ième partie et fin

---

par: Khamlay Mounivongs
Réjean Boucher

Université du Québec à Chicoutimi
août 1983

E D U Q 8370554

Etudes des besoins et attentes des employeurs du Saguenay Lac St-Jean en ce qui a trait à la formation actuelle et future des étudiants de l'enseignement professionnel

2ième partie et fin

---

par: Khamlay Mounivongs
Réjean Boucher

Université du Québec à Chicoutimi
août 1983

Remerciements

Nous avons pu réaliser la deuxième partie de notre étude des besoins et attentes des employeurs de la région du Saguenay-Lac-St-Jean grâce à l'excellente collaboration de nombreuses personnes et organismes intéressés par le sujet. Nous leur adressons nos plus sincères remerciements.

- Aux coordonnateurs de l'enseignement professionnel qui étaient toujours prêts à nous fournir les renseignements dont nous avions besoin, il s'agit de:

  MM. Adéodat Perron, C.S.R. Lac St-Jean
  Clément Girard, C.S. Baie des Ha! Ha!
  Georges Bouchard, C.S.R. Lapointe
  Michel Dion, C.S. Chicoutimi
  Raymond-Marie Lapointe, C.S.R. Louis-Hémon
  Simon Bouchard, C.S. Valin

- Aux autorités compétentes de l'Université qui nous ont appuyés dans notre projet. Ce sont:

  MM. Guy Collin, doyen des études avancées et de la recherche
  Robert Parisé, alors directeur du module de l'enseignement professionnel

- Aux employeurs régionaux qui nous ont accordé une entrevue ainsi qu'à ceux qui ont répondu à notre questionnaire.

- A M. Gilles Gauthier, économiste, qui nous a procuré le Fichier Régional des entreprises produit par le Centre de Recherche et de Statistiques sur le marché du travail.

- Aux responsables de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaire qui nous ont accordé les crédits nécessaires à la réalisation de cette étude.

Table des matières

		pages
AVANT-PROPOS		5
INTRODUCTION		6
OBJECTIFS DE LA RECHERCHE		8
METHODOLOGIE		9
ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS		12
Tableau 1 :	Distribution des répondants selon la complexité administrative de leur organisation	13
Tableau 2 :	Distribution des répondants selon le secteur de leur organisation	15
Tableau 3 :	Distribution des répondants selon: le secteur, la classe et le nombre d'employés de leur organisation	16
Tableau 4 :	Distribution des répondants selon que leurs entreprises est autonome ou non	18
Tableau 5 :	Distribution des répondants selon le nombre d'années d'opération de l'entreprise	19
Tableau 6 :	Distribution des répondants selon la spécialité principale de l'entreprise	20
Tableau 7 :	Distribution des répondants selon la commission scolaire où l'entreprise est en opération	23
Tableau 8 :	Distribution des répondants selon: qu'ils aient déjà reçu ou non un stagiaire, qu'ils aient été ou non contactés pour en accueillir un, qu'ils seraient intéressés ou non à recevoir un stagiaire dans leur entreprise	24
Tableau 9 :	Distribution des répondants selon les raisons qui les incitent à ne pas être intéressés à recevoir un ou des stagiaires dans leur entreprise	26
Tableau 10:	Distribution des répondants selon le qualificatif qu'ils apportent à la formation générale des étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire	27
Tableau 11:	Distribution des répondants selon le qualificatif accordé à la formation professionnelle théorique des étudiants	30
Tableau 12:	Distribution des répondants selon le qualificatif accordé à la formation professionnelle pratique des étudiants	32

(Table des matières, suite)

pages

Tableau 13 : Distribution des répondants selon ce qu'ils pensent de l'équipement employé dans les polyvalentes pour l'apprentissage du métier 34

Tableau 14 : Distribution des répondants selon qu'ils croient que leur entreprise aura des besoins particuliers en main-d'oeuvre 35

Tableau 15 : Distribution des répondants selon qu'ils ont déjà reçu dans leur entreprise des personnes du monde éducatif leur faisant certaines demandes 42

Tableau 16 : Répartition des répondants selon leur intérêt pour un rapprochement entre le monde éducatif et l'entreprise 43

Tableau 17 : Répartition des répondants selon qu'ils ont présentement ou qu'ils aient déjà employé un finissant de niveau secondaire professionnel 44

Tableau 18 : Répartition des répondants selon le nombre de finissants de niveau secondaire professionnel qu'ils ont à leur emploi 45

Tableau 19 : Répartition des répondants selon le moyen utilisé pour recruter cette main-d'oeuvre 46

Tableau 20 : Répartition des répondants selon le facteur qui joue le plus grand rôle dans leur décision d'embaucher un finissant de l'enseignement professionnel 47

Tableau 21 : Distribution des répondants selon le facteur qu'ils considèrent en premier lieu lorsqu'ils embauchent un finissant de l'enseignement professionnel 48

Tableau 22 : Répartition des répondants selon l'expérience exigée lors de l'embauche d'un finissant de l'enseignement professionnel de niveau secondaire 49

Tableau 23 : Répartition des répondants à savoir si la perception qu'ils avaient des jeunes finissants était conforme à la réalité 50

(Table des matières, suite)

pages

Tableau 24 : Répartition des répondants à savoir comment l'intégration des finissants s'est faite dans l'entreprise 51

Tableau 25 : Répartition des répondants selon ce qu'ils pensent de citations concernant la perception qu'ils ont des jeunes et de l'éducation en général 55

Tableau 26 : Répartition de répondants selon que pour un même travail et à compétence égale (diplôme, expérience, etc.) ils préfèrent embaucher une personne de sexe masculin ou féminin 59

Tableau 27 : Répartition des répondants selon qu'ils pensent que le climat qui règne à l'école (liberté, rapports amicaux entre étudiants et professeurs), tranche trop radicalement avec celui qui prévaut au travail (discipline exigée par la production, compétition entre les travailleurs, rapports souvent tendus avec la direction). 60

Tableau 28 : Répartition des répondants selon qu'ils pensent que le manque de concordance entre le climat qui règne à l'école et le climat du milieu de travail peut nuire considérablement à l'intégration des jeunes finissants dans l'entreprise 61

Tableau 29 : Répartition des répondants selon ce qu'ils pensent de la compétence des enseignants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire 62

Tableau 30 : Répartition des répondants selon qu'ils pensent que les jeunes finissants ont choisi le mauvais métier 64

Tableau 31 : Répartition des répondants selon qu'ils considèrent que les conseillers en orientation devraient diriger les élèves en tenant compte des besoins du marché du travail 65

Tableau 32 : Répartition des répondants selon leur choix de participer à l'élaboration des programmes de l'enseignement professionnel 66

(Table des matières, suite)

pages

Tableau 33 : Répartition des répondants selon qu'ils pensent que la formation professionnelle offerte dans les polyvalentes réponde aux besoins actuels du marché du travail 67

CONCLUSION GENERALE 69

LISTE DES ANNEXES 72

BIBLIOGRAPHIE 90

Avant-propos

Lors d'une étude précédente effectuée auprès de 150 employeurs régionaux qui avaient été choisis à l'aide des listes d'employeurs recevant des stagiaires de l'enseignement professionnel de niveau secondaire, nous avions déterminé que 53% des répondants étaient satisfaits de la formation professionnelle pratique des jeunes à l'école.

En vue de mieux déterminer les besoins exacts des entreprises, nous avons procédé à une autre enquête auprès des employeurs de la région.

Nous avons étendu notre enquête à 500 employeurs régionaux, dont plusieurs ont été rencontrés personnellement, ce qui nous a permis de révéler leurs besoins et attentes en plus de resserrer les liens entre l'école et l'industrie, ceci à la grande joie des employeurs qui ont semblé fortement apprécié que l'Université du Québec à Chicoutimi s'intéresse à leurs besoins, principalement les petites entreprises qui ont souvent l'impression d'être négligées dans ce genre de consultation.

Introduction

"Il conviendrait que, dans des perspectives concertées de formation, les liens se fassent plus étroits entre l'école et l'industrie. L'une et l'autre devraient ainsi contribuer à faire de ces programmes de formation professionnelle des lieux où l'on vise vraiment l'excellence et la compétence la plus poussée possible. Des préjugés doivent encore être surmontés par ces deux mondes entre lesquels subsistent de nombreux problèmes de communication. Par delà tous les spectres que, de part et d'autre, on est souvent tenté de brandir -"asservissement ou capital!", "pédagogie décrochée du réel!",- ce sont les impératifs d'apprentissage des jeunes qui réclament des formes renouvelées de concertation éducation-travail".

Le problème auquel nous nous sommes principalement préoccupé fut l'insuffisance de communication entre le monde éducatif et le monde du travail. Ceci fait en sorte que: "la formation professionnelle n'est pas toujours suffisamment reliée aux réalités de la vie active et du marché du travail".

Il est très important, surtout en ces années difficiles pour les entreprises, de former des travailleurs compétents et efficaces le plus rapidement possible, de façon à ce que les entreprises ne soient pas obligées de les reformer après l'embauche. Pour ce faire, nous nous devons de connaître leurs besoins exacts et le seul moyen de le faire, est d'aller les consulter de façon à établir un dialogue entre le monde éducatif et le monde du travail. Ce rapprochement ne doit pas se faire dans un esprit d'asservissement de l'éducation à la structure économique, mais plutôt avec la volonté de contribuer au meilleur développement de la personne, en considérant qu'il s'agit-là d'un investissement majeur pour le développement de la société.

Par notre enquête, nous avons voulu rapprocher le monde éducatif des entreprises régionales de façon à connaître leur perception de la formation professionnelle ainsi que leur opinion sur les étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire.

Avec l'expérience acquise lors de notre dernière étude, nous avons modifié le questionnaire déjà utilisé de façon à mieux cerner les correctifs que les entreprises régionales aimeraient voir apporter à l'enseignement professionnel ainsi que leurs besoins actuels et futurs.

Nous considérons que ces renseignements seront d'une grande utilité aux enseignants qui pourront ajuster certaines priorités d'enseignement aux besoins réels des employeurs tout en ne négligeant pas le développement personnel et social de l'individu.

Objectifs de la recherche

Objectif général: Consulter les entreprises régionales de façon à déterminer leurs besoins et attentes en ce qui concerne la formation actuelle et future des étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire.

Objectifs spécifiques:

- Déterminer les besoins exacts des employeurs.
- Trouver les mécanismes permettant de rapprocher l'enseignement aux réalités du marché du travail.
- Améliorer la communication entre le monde éducatif et le monde du travail.
- Informer les résultats de la recherche aux partenaires de la formation professionnelle des jeunes.

Méthodologie

Lors de notre dernière étude, nous avions, avec l'aide de personnes du monde de l'éducation, construit un questionnaire contenant 51 questions. En tenant compte de l'expérience précédente, nous avons réduit le nombre de questions à 40 dans le but de diminuer le temps nécessaire pour y répondre et faire en sorte que les employeurs qui sont des gens fort occupés aient le temps de répondre à nos questions.

Le questionnaire fut envoyé à titre exploratoire à 500 entreprises de la région du Saguenay-Lac-St-Jean.

Ces 500 entreprises furent choisies à partir du Fichier Régional des Entreprises datant du 21 janvier 1983. Ce fichier nous fut fourni par le Centre de Recherche et de Statistiques sur le marché du travail Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du revenu.

Ce fichier contient plus de 7450 noms d'entreprises de la région du Saguenay-Lac-St-Jean. Il nous indique la taille de l'entreprise (nombre d'employés), l'activité économique dans laquelle opère l'entreprise, le lieu civique et le potentiel de croissance à court terme de l'entreprise.

Dans le fichier que nous possédions, les entreprises étaient classées selon le territoire du centre de main-d'oeuvre où elles se situaient. Il y a six centres de main-d'oeuvre au Saguenay-Lac-St-Jean et la répartition se faisait comme suit:

Nom du C.M.O.	Nombre d'entreprises	%	Nombre de questionnaires envoyés
Chicoutimi	1746	23.43	116
Jonquière	1562	20.96	113
La Baie	464	6.22	32
Alma	1666	22.35	100
Roberval	1143	15.34	77
Dolbeau	870	11.67	62
Total	7451	100	500

Nous avons donc déterminé le nombre de questionnaires à envoyer pour chaque territoire des différents centres de main-d'oeuvre en respectant la même proportion établie par le nombre d'entreprises du territoire de chacun des C.M.O. par rapport au nombre d'entreprises totales du Saguenay-Lac-St-Jean.

Les questionnaires envoyés tiennent compte des éléments suivants: la répartition de la clientèle en formation professionnelle dans les commissions scolaires selon les secteurs d'enseignement et les régions administratives scolaires du Québec.

Dans le fichier, les entreprises étant classées selon leur activité économique, nous avons pu établir par exemple pour le secteur Equipement motorisé qu'il y avait 153 entreprises spécialisées dans ce domaine pour Chicoutimi, nous avons fait le calcul pour chaque secteur et chaque territoire et établit la proportion des questionnaires à envoyer. Le choix de l'entreprise à qui envoyer le questionnaire fut calculé par la méthode 1 sur 2 ou 1 sur 3 etc. dépendamment du nombre d'entreprises pour chaque secteur.

Nous avons reçu 187 questionnaires dûment remplis soit 37.4% de répondants ceci avant la date limite pour le traitement informatisé.

Nous avons cependant extrait des réponses reçues après la date limite, les commentaires et les suggestions des employeurs et nous les avons inclus dans le rapport.

Une quarantaine de questionnaires nous ont été retournés avec la mention "Parti sans laisser d'adresse" sans doute ces entreprises avaient cessé leurs activités, ceci est quand même étonnant parce que notre liste datait du 21 janvier 1983. Nous supposons que le Ministère du Travail n'avait pas fait les corrections appropriées sur son fichier.

Nous avons également rencontré personnellement une cinquantaine d'employeurs, leurs commentaires et suggestions sont également inclus dans le rapport. Lors de ces rencontres, l'accent fut mis sur les correctifs à apporter à l'enseignement professionnel de façon à pouvoir prendre à fond le virage technologique.

Dans les pages qui suivent, nous étudierons les résultats du questionnaire sous forme de tableaux et de graphiques.

Le questionnaire était composé de 40 questions d'ordre général et spécifique. Certaines questions demandaient des commentaires ou des suggestions sur l'enseignement professionnel. Ces suggestions et commentaires ont été résumés et compilés dans le rapport (voir le questionnaire en annexe).

Analyse et interprétation des résultats

1. Informations générales

Il s'agit de la taille de l'organisation, du secteur de l'organisation, le degré d'autonomie de l'entreprise, le nombre d'années d'opération, la spécialité et le secteur qui a des liens avec les commissions scolaires.

Tableau 1

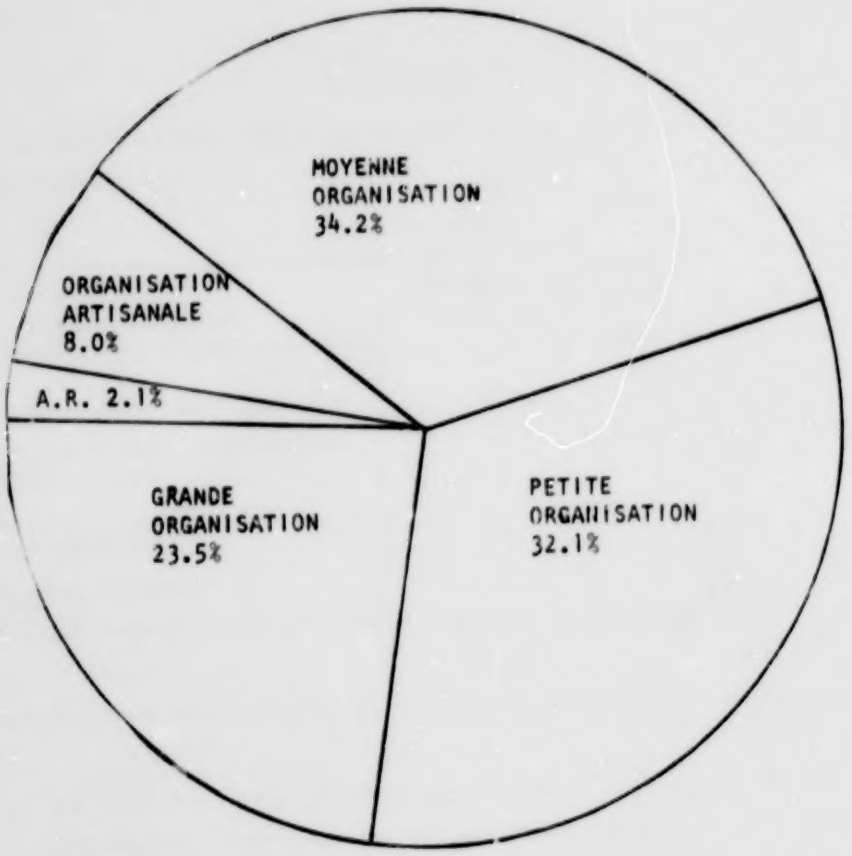
Distribution des répondants selon la complexité administrative de leur organisation. Voir annexe 5, page 86 pour explication au sujet des critères de définitions des petites et moyennes organisations.

Classe d'organisation	Nombre de répondants	%
Organisation artisanale	15	8.0
Petite organisation	60	32.1
Moyenne organisation	64	34.2
Grande organisation	44	23.5
Aucune réponse	4	2.1
Total	187	100.0

Selon la classification utilisée, 74.6% de nos répondants étaient considérés comme des PMO (petite et moyenne organisation).

23.5% était considérée comme faisant partie de la grande organisation, ce qui ne correspond pas à la réalité, mais ceci peut s'expliquer par le fait que certains employeurs dont l'entreprise est une filiale de

Répartition des répondants selon la
complexité administrative de leur organisation



A.R.: Aucune réponse

compagnie (ex.: une succursale de Provigo) repondent en considérant l'ensemble de la compagnie au lieu de ne considérer que sa propre filiale ou succursale.

Tableau 2

Distribution des répondants selon le secteur de leur organisation.

Secteur d'organisation	Nombre de répondants	%
Secteur de fabrication	39	20.9
Secteurs des commerces et services	125	66.8
Secteurs public et para-public	20	10.7
Aucune réponse	3	1.6
Total	187	100.0

Le secteur des commerces et services avec 66.8% des répondants représente le secteur le plus important ce qui est en parfait accord avec la réalité régionale.

Notre région ne compte pas beaucoup d'entreprises du secteur de la fabrication, bien sûr ces entreprises emploient un grand nombre de personnes (Alcan, Price, Consol-Bathurst)mais elles ne sont pas en grand nombre.

Le même phénomène existe pour les secteurs public et para-public (Commissions scolaires, hôpitaux, C.L.S.C., etc.) ces organisations sont de gros employeurs mais compte pour un petit nombre sur les 7450 entreprises régionales.

Tableau 3

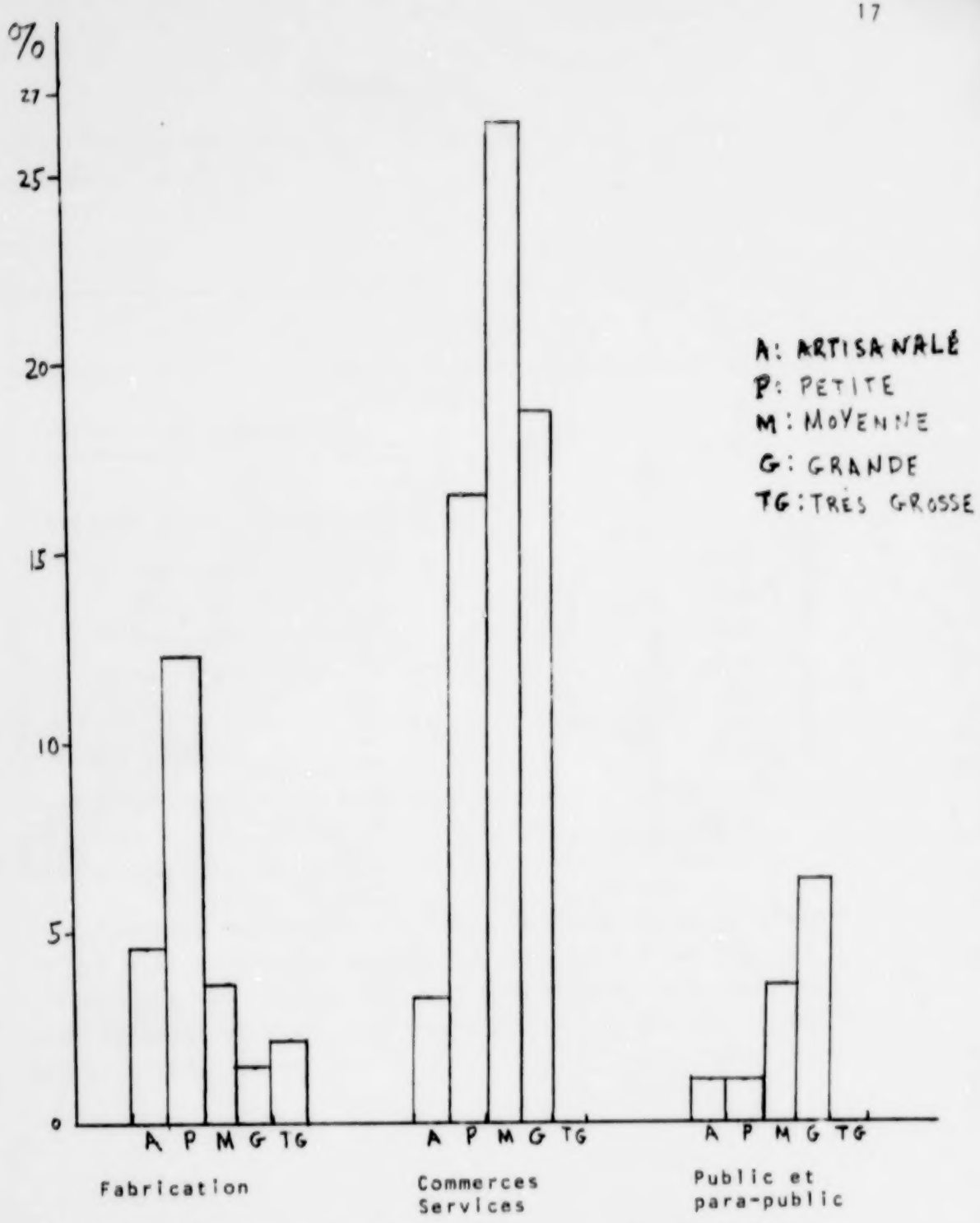
Distribution des répondants selon: le secteur, la classe et le nombre d'employés de leur organisation.

Secteur	Fabrication		Commerces et services		Public et para-public	
Classe	Nombre rép.	%	Nombre rép.	%	Nombre rép.	%
Artisanale	8	4.3	6	3.2	2	1.1
Petite	23	12.3	31	16.6	2	1.1
Moyenne	7	3.7	49	26.2	7	3.7
Grosse	3	1.6	35	18.7	10	5.3
Très grosse	4	2.1	0	0	0	0
Nil	1	.5	1	.5	0	0
Aucune rép.	141	75.4	65	34.8	166	88.8
Total	187	100.0	187	100.0	187	100.0

Dépendamment du secteur, la correspondance entre le nombre d'employés et la classe n'est pas la même, nous vous prions donc de vous référer à l'annexe no. 5 pour avoir les explications nécessaires.

Il est normal d'avoir un fort pourcentage de (aucune réponse) ou secteur fabrication étant donné que les répondants des deux autres secteurs ne répondaient évidemment pas à ce secteur, la même chose est vraie pour les deux autres secteurs.

La mention NIL indique le nombre de répondants ayant fourni plus d'une réponse pour une même question.



Distribution des répondants selon les secteurs de leur organisation.

Tableau 4

Distribution des répondants selon que leurs entreprises est autonome ou non.

	Nombre de répondants	%
Entreprises complètement autonomes	134	71.5
Filiale d'une compagnie:		
Régionale	10	5.3
Provinciale	14	7.5
Nationale	10	5.3
Multinationale	14	7.5
Nil	1	.5
Aucune réponse	4	2.1
Total	187	100.0

25.6% de nos répondants sont des filiales de compagnies ce qui peut sembler un peu trop élevé, mais il ne faut pas oublier que ces entreprises ont généralement un personnel plus imposant et sont, par conséquent, plus enclins à répondre à ce genre d'enquête.

Tableau 5

Distribution des répondants selon le nombre d'années d'opération de l'entreprise.

Nombre d'années d'opération	Nombre de Répondants	%
0 - 4 ans	26	13.9
5 - 9 ans	32	17.1
10 -14 ans	23	12.3
15 -19 ans	16	8.6
20 et plus	76	40.6
Nil	2	1.1
Aucune réponse	12	6.4
Total	187	100.0

40.6% des répondants sont des entreprises étant en opération depuis plus de 20 ans.

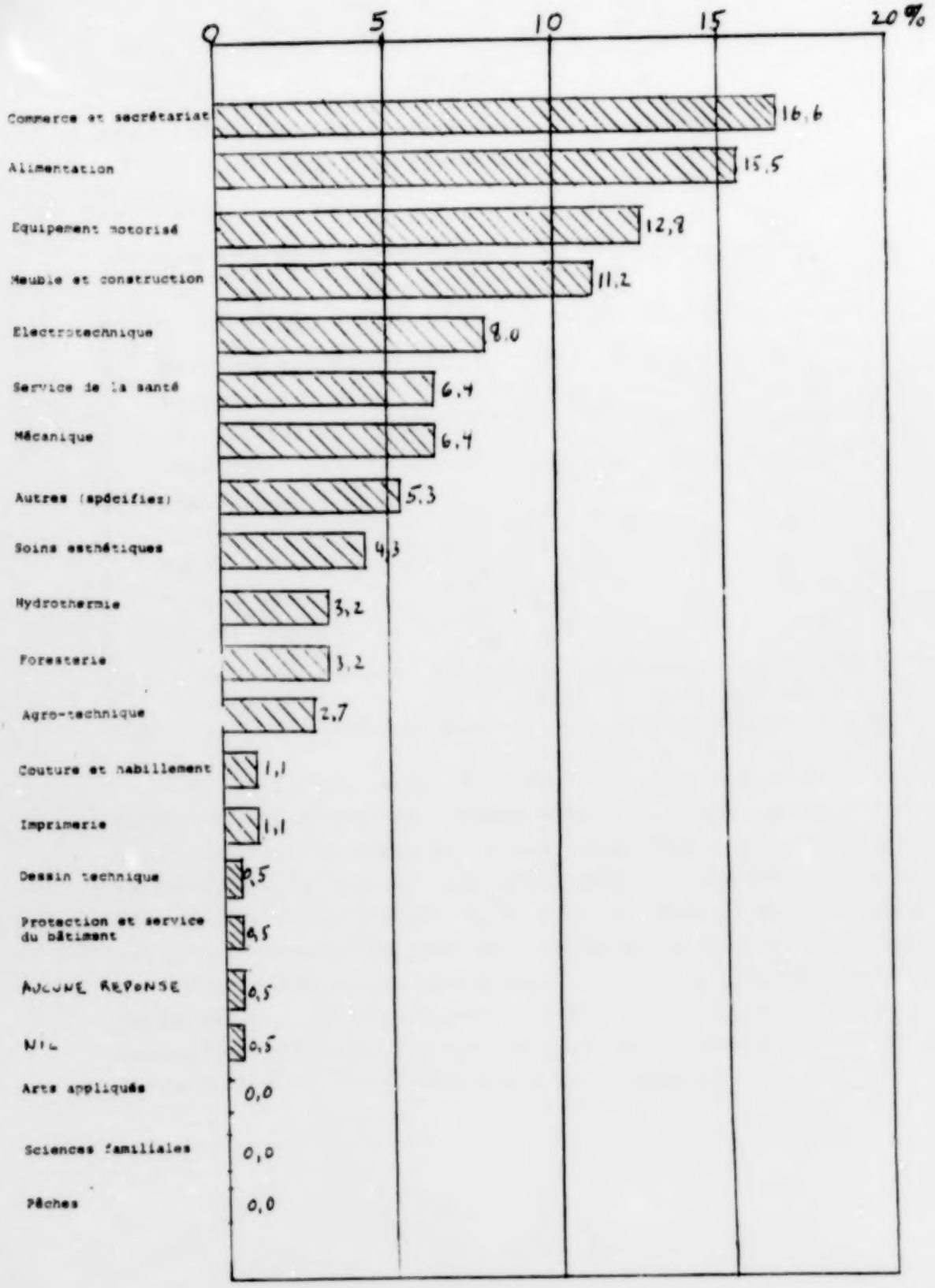
Ceci est normal puisque l'on sait que 35% des P.M.O. ferment leurs portes au cours de leur première année d'existence et 5% des P.M.O. atteignent l'âge de 10 ans seulement.

Tableau 6

Distribution des répondants selon la spécialité principale de l'entreprise.

Spécialité	Nombre de répondants	%
Agro-technique	5	2.7
Foresterie	6	3.2
Service de la santé	12	6.4
Meuble et construction	21	11.2
Electrotechnique	15	8.0
Hydrothermie	6	3.2
Dessin technique	1	.5
Equipement motorisé	24	12.8
Mécanique	12	6.4
Alimentation	29	15.5
Soins esthétiques	8	4.3
Couture et habillement	2	1.1
Commerce et secrétariat	31	16.6
Arts appliqués	0	0
Sciences familiales	0	0
Protection et serv. bâtiment	1	.5
Imprimerie	2	1.1
Pêches	0	0
Autres	10	5.3
Nil	1	.5
Aucune réponse	1	.5
Total	187	100.0

Nous constatons que les spécialités du commerce et secrétariat (16.6%) et de l'équipement motorisé (12.8%) constituent un pourcentage élevé de nos répondants, le même phénomène existe dans nos polyvalentes où ces deux spécialités sont en général les deux plus importantes.



Distribution des répondants selon la spécialité.

Tableau 7

Distribution des répondants selon la commission scolaire où l'entreprise est en opération.

Commission scolaire	Nombre de répondants	%
Baie des Ha! Ha!	21	11.2
Chicoutimi	31	16.6
Lac St-Jean	33	17.6
Lapointe	28	15.0
Louis-Hémon	40	21.4
Valin	15	8.0
Autre	3	1.6
Plus d'une C.S.	15	8.0
Aucune réponse	1	.5
Total	187	100.0

Il est difficile de vérifier si le pourcentage du nombre de répondants correspond avec le pourcentage de questionnaires envoyés, parce que comme nous l'avons vu dans la Méthodologie page 9, nous nous sommes servis des listes des centres de main-d'oeuvre et leur territoire ne correspond pas nécessairement au même territoire de la commission scolaire où l'entreprise est en opération. Ex.: la commission scolaire Valin qui est une commission scolaire distincte de celle de Chicoutimi mais dont les entreprises appartiennent au territoire du Centre de main-d'oeuvre de Chicoutimi.

II. Informations spécifiques

Tableau 8

Distribution des répondants selon: qu'ils aient déjà reçu ou non un stagiaire, qu'ils aient été ou non contactés pour en accueillir un, qu'ils seraient intéressés ou non à recevoir un stagiaire dans leur entreprise.

Question	Oui		Non		Aucune rép.	
	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%
A. Ont-ils déjà reçu un stagiaire?	153	81.8	27	14.4	7	3.7
B. Ont-ils déjà été contactés pour en accueillir un?	46	24.6	14	7.5	127	67.9
C. Sont-ils intéressés à en accueillir un?	29	15.5	23	12.3	135	72.2

82% de nos répondants ont déjà reçu un stagiaire ce qui implique que la très grande majorité de nos répondants ont une bonne connaissance des étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire ainsi que le rôle que joue le secteur de l'enseignement professionnel. On note un fort pourcentage d'aucune réponse en B et C ce qui est normal puisque nous avions suggéré à ceux qui avaient répondu Oui en A de laisser tomber ces deux questions. Nous aurions probablement dû

laisser tomber cette suggestion, nous avions supposé qu'un Oui en A impliquait un Oui en B et C mais après réflexion, ceci n'est pas nécessairement vrai.

On peut avoir déjà reçu un stagiaire et ne pas avoir déjà été contacté pour en accueillir un.

On peut également être encore intéressé à en recevoir un même si l'on en a déjà reçu et vice versa.

Nous reconnaissons notre erreur, qui est d'autant plus importante, qu'à la question C (12 du questionnaire) nous demandions aux employeurs qui prévoyaient avoir besoin de stagiaires, de nous indiquer leur coordonnée de façon à ce que nous avisions la Commission scolaire concernée.

A cette demande, nous avons reçu 35 réponses. Le nom de ces employeurs a été communiqué aux Commissions scolaires concernées.

Tableau 9

Distribution des répondants selon les raisons qui les incitent à ne pas être intéressés à recevoir un ou des stagiaires dans leur entreprise.

Raison	Nombre de répondants	%
Pas assez de travail	25	13.4
Réticence des employés	0	0.0
Réticence du syndicat	5	2.7
Diminution de la productivité des employés qui s'en occupent	0	0.0
Autres raisons	9	4.8
Aucune réponse	148	79.1
Total	187	100.0

Un fort pourcentage de sans réponse pour la même raison que précédemment, nous avions supposé que ceux qui avaient déjà reçu des stagiaires n'avaient pas à répondre à cette question.

Lors des entrevues, nous avons cependant pu constater qu'un bon nombre d'employeurs ne désiraient pas recevoir de stagiaire à cause de la réticence des employés et des syndicats. La situation économique y est pour quelque chose, le travail a diminué pour beaucoup, plusieurs entreprises congédient des employés ayant plusieurs années d'expérience, faute de travail, alors il devient évident qu'il serait mal venu de leur part de prendre des stagiaires puisque pour beaucoup d'employés, les stagiaires sont de la main-d'oeuvre à bon marché qui diminue les emplois disponibles.

Même si aucun employeur nous a dit lors d'entrevue ou répondu au questionnaire que les stagiaires diminuaient la productivité des employés qui s'en occupent, nous pouvons quand même considérer que ceci est un facteur qui nuit à l'accueil de stagiaires dans les entreprises, la compétition étant devenu tellement forte surtout pour les PMO, ces dernières n'ont malheureusement pas le choix et se doivent de consacrer toute leur énergie à la production et non à l'éducation.

Tableau 10

Distribution des répondants selon le qualificatif qu'ils apportent à la formation générale des étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire.

Qualificatif	Français parlé		Français écrit		Mathématiques		Physique, bio., chimie, géo., hist. etc.	
	Nombre de rép.	%	Nombre de rép.	%	Nombre de rép.	%	Nombre de rép.	%
Excellent	5	2.7	2	1.1	2	1.1	1	0.5
Très bon	32	17.1	6	3.2	22	11.8	8	4.3
Bon	78	41.7	50	26.7	79	42.2	55	29.4
Passable	41	21.9	50	26.7	33	17.6	21	11.2
Médiocre	16	8.6	60	32.1	6	3.2	7	3.7
Ne sait pas	12	6.4	15	8.0	39	20.9	86	46.0
Aucune rép.	3	1.6	4	2.1	6	3.2	9	4.8
Total	187	100.0	187	100.0	187	100.0	187	100.0

Autres matières académiques: 46% n'ont pas pu émettre une opinion sur ces matières, il semble que les employeurs n'ont pas eu l'occasion de vérifier les connaissances des étudiants, pour les autres matières académiques: chimie, physique, géographie ou histoire.

Nous avions prévu sur la grille de réponse un espace permettant aux employeurs qui le désiraient d'émettre leurs commentaires sur la formation générale des jeunes des polyvalentes. Les commentaires qui reviennent le plus souvent sont:

Fautes de français très courantes.
Difficulté d'expression.
Au niveau du secrétariat, ils sont faibles.
Orthographe laisse à désirer.
Enseignement de la grammaire presque nul.
Ecrivent aux sons.
Je n'aime pas l'écriture en lettres détachées.
Vocabulaire restreint.
Mauvaise tournure de phrases.
Il semble que la formation reçue à l'école n'influence pas leur rendement.
Beaucoup de termes non francisés.
Difficulté de résumer leur explication.
Pas intéressés à s'améliorer.
Manque de sérieux quelquefois.
On devrait leur apprendre à composer.
N'ont pas un langage professionnel.
Tout dépend de leur aptitude.
J'ai quatre secrétaires avant d'en avoir une qui savait écrire.
Problèmes majeurs en français écrit.

Ils devraient faire des dictées et des compositions comme dans notre temps.
Trop d'anglicismes.
On les comprend, mais pas plus.
Si je compare dix ans en arrière cela a rempiré.
Parle "joual".

Le reproche le plus courant est évidemment le nombre de fautes de français qui pour certains employeurs est tout simplement scandaleux.

Lors des entrevues, les commentaires des employeurs étaient plus cinglants mais ils tournaient autour des mêmes points:

Trop de fautes d'orthographe.
Nombreux anglicismes.
Manque de connaissances des règles de grammaire.
Vocabulaire restreint.

Tableau II

Distribution des répondants selon le qualificatif accordé à la formation professionnelle théorique des étudiants.

Formation prof. théorique	Nombre de répondants	%
Excellente	2	1.1
Très bonne	33	17.6
Bonne	99	52.9
Passable	25	13.4
Médiocre	3	1.6
Ne sait pas	21	11.2
Aucune réponse	4	2.1
Total	187	100.0

Français parlé: 62% des répondants qualifient la formation générale des étudiants en français parlé de bonne à excellente, par contre 22% la trouvent passable et médiocre 8.6%.

Français écrit: seulement 31% des répondants considèrent que la formation générale en français écrit est de bonne à excellente, 26.7% la trouvent passable et 32.1% médiocre.

On constate ici que si les employeurs sont relativement satisfaits du français parlé, il en va tout autrement en ce qui a trait au français écrit.

Comment expliquer cette situation?

Lors des rencontres avec les employeurs, plusieurs nous ont fait remarquer que le fait d'être dans une décennie d'audio-visuel pouvait être une explication, il semble que les jeunes écoutent la radio et regardent la télévision. Ils lisent peu ou pas du tout, ce qui ferait en sorte que au niveau de l'expression orale, ils s'en trouvent assez bien mais au niveau de l'écriture, ce serait le désastre ou presque.

Il y a cependant un espoir à l'horizon, nous croyons que l'arrivée de la micro-informatique avec ses programmes que l'on devra taper, sans faute, pourra espérons-le, améliorer la situation.

Mathématiques: la formation générale des étudiants en mathématiques est jugée de bonne à excellente par 55% des répondants, 21% cependant la trouvent passable ou médiocre et un autre 21% ne pouvaient juger cette formation.

Cette fois-ci, les employeurs prétendent que les micro-processeurs (responsable de la prolifération de mini-calculatrices) seraient une des causes du problème. Les jeunes prétendent qu'il n'est plus nécessaire de savoir compter car avec une calculatrice, on peut faire à peu près n'importe quoi.

11.2% des répondants ne savaient pas comment qualifier la formation professionnelle théorique des étudiants.

72% la trouvaient de bonne à excellente et 15% la trouvaient passable ou médiocre.

Les commentaires des employeurs recueillis sont les suivants:

> Bonne formation, peu de compréhension.
> Ils semblent bien connaître le métier mais!
> De la théorie à la pratique, il y a un grand pas.
> Théorie incomplète (alimentation).
> Pas de formation théorique en informatique (banque).
> Pas adapté à nos besoins (épargne et crédit).
> Je trouve que certaines choses devraient être ajoutées à la théorie étant donné les développements technologiques récents (spéc.: transmission automatique).
> Leur théorie est assez bonne.
> Manque de formation (service bancaire).
> Manque de technique (trucs du métier).

Les employeurs sont en général assez satisfaits de la formation professionnelle théorique des étudiants à part les services bancaires où la formation ne semble pas correspondre avec leurs besoins et ceci dans la grande majorité des cas.

La grande inquiétude des employeurs en ce qui concerne la formation professionnelle théorique est leur crainte de voir l'enseignement dépassé par les nouveautés technologiques et ceci dans tous les secteurs.

Tableau 12

Distribution des répondants selon le qualificatif accordé à la formation professionnelle pratique des étudiants.

Formation professionnelle pratique	Nombre de répondants	%
Excellente	2	1.1
Très bonne	25	13.4
Bonne	72	38.5
Passable	53	28.3
Médiocre	17	9.1
Ne sait pas	12	6.4
Nil (plus d'un choix)	1	.5
Aucune réponse	5	2.7
Total	187	100.0

A peine 53% des répondants trouvent la formation professionnelle pratique des étudiants de niveau secondaire de bonne à excellente et 37% la trouvent plutôt passable ou médiocre, 9.1%, la situation est nettement plus inquiétante à ce niveau, voici les commentaires des employeurs à ce sujet.

Les commentaires sur la formation pratique sont les suivants:

> Le passage de la théorie à la pratique se fait mal.
> Manque de pratique vis-à-vis la vraie réalité du métier.
> Pourrait être meilleur compte tenu de leur nombre d'années de scolarité.

Dépend de l'initiative de l'individu.
L'équipement varie avec les entrepreneurs (construction domiciliaire), il y a donc une adaptation nécessaire.
Durée des stages trop courte.
N'ont pas d'intérêt pour leur métier, ne s'informent pas des nouveautés.
Du côté bancaire, la formation n'y est pas assez adaptée.
Tout dépend de l'aptitude de chacun.
Manque de technique et d'habilité manuelle.
Même après plusieurs années, on dirait que certains ne comprendront jamais.

Le commentaire le plus commun est évidemment le manque de pratique (stage trop court) et le degré d'aptitude qui n'est pas le même pour tout le monde.

Le manque d'initiative est un commentaire qui revient assez souvent également.

Tableau 13

Distribution des répondants selon ce qu'ils pensent de l'équipement employé dans les polyvalentes pour l'apprentissage du métier.

Opinion des répondants sur l'équipement employé dans les polyvalentes	Nombre de répondants	%
En avance sur l'équipement utilisé par votre entreprise	16	8.6
A jour par rapport à la technologie moderne	65	34.8
En retard sur l'équipement employé par la plupart des entreprises	43	23.0
Vous ne savez pas	51	27.3
Aucune réponse	12	6.4
Total	187	100.0

Seulement 8.6% des employeurs considèrent l'équipement en avance sur celui qu'ils utilisent eux-mêmes, 34.8% le trouvent à jour. Donc, 43.4% sont satisfaits, on peut également supposer que pour les 27.3% qui n'ont pas pu se faire une opinion à ce sujet cela n'a pas une grande importance étant donné qu'ils n'ont pas constaté d'effets négatifs.

23% considèrent l'équipement en retard et cette proportion risque d'aller en augmentant, même si on parle beaucoup des micro-ordinateurs, plusieurs employeurs nous ont fait remarquer qu'il n'y avait pas que les micro-ordinateurs à implanter si on veut bien prendre le virage technologique.

Il faudrait, selon certains, inculquer des notions de base en électronique pour tous les étudiants de tous les champs de l'enseignement professionnel puisque l'on retrouve de l'électronique dans les équipements ou outils utilisés par tous les métiers ou presque.

Ceci constitue un objectif valable, mais extrêmement difficile à réaliser dans la réalité de l'enseignement professionnel secondaire.

Ce que l'on peut au moins souhaiter est que l'équipement employé suive le rythme de l'évolution technologique.

Tableau 14

Distribution des répondants selon qu'ils croient que leur entreprise aura des besoins particuliers en main-d'oeuvre.

Besoins particuliers en main-d'oeuvre	Nombre de répondants	%
Oui	61	32.6
Non	25	13.4
Peut-être	47	25.1
Ne peuvent le prédire à l'heure actuelle	43	23.0
Aucune réponse	11	5.9
Total	187	100.0

13.4% n'auront pas de besoin particulier en main-d'oeuvre, 32.6% prévoient en avoir et 25.1% en auront peut-être.

Ces besoins particuliers nous ont été signalés à la question 23 du questionnaire et en entrevue.

Besoins particuliers en main-d'oeuvre pour les années futures (la spécialité de l'entreprise est entre parenthèses lorsque nécessaire).

Personnes pour la recherche agricole.
Personnes spécialisées en électronique appliquée à l'automobile, (les autos en possèdent de plus en plus).
Commis aux pièces bons en informatique.
Mécaniciens turbo-diesel.
Vendeurs avec connaissance des nouvelles techniques de vente.
Spécialistes en traitement, couleur, permanente (coiffure).
Machinistes connaissant les tours électroniques.
Main-d'oeuvre spécialisée (ingénieur, technicien) peu du secondaire professionnel (construction de ligne).
Nous avons besoin de gens avec un bon "leadership".
Personnes de plus en plus compétentes.
Bouchers et forestiers.
Besoin en coiffure spécialisée.
Besoin de haute technologie (meunerie, lait, viande).
Spécialistes de la mise en marché (vente matériaux construction).
Opération et programmation des ordinateurs (fabrication de moulée).
Estimation, contremaîtres formation en informatique (entrepreneur électrique).
Marketing, promoteurs (service bancaire).
Informatique (courtage immobilier).
Informatique (quincaillerie)
Comptables agréés, chefs de service (réparation de transmission).
Techniciens forestiers, mécanique spécialisée en hydraulique.

En fonction du virage technologique (secrétariat).
Personnel formé en informatique interactif (service bancaire).
Mécanicien (fabrication de ceinture pour débusqueuse)
Tous les domaines touchant l'informatique (hôpital).
Informatique (alimentation).
Nouvelle technologie des fibres optiques (électricité, instrumentation).
Couturières.
Tuyauteur, soudeur.
Spécialiste en suspension de camion.
Informatique (enseignement)
Electronicien (manufacture de bois d'oeuvre).
Techniciens en informatique (concessionnaires auto).
Connaissances de la fabrication, de l'entretien, de la conduite de machinerie utilisée en forêt.
Spécialiste en enlignement (auto).
Compétence, éducation pas nécessairement instruction, et connaissance de la région (restauration).
Pressiers (impression commerciale).
Informatique industrielle, contrôle de procédé (opération minière).

Evidemment, l'informatique est le besoin numéro un de la plupart des entreprises mais en particulier pour le domaine de l'automobile (vente, réparation) et pour les services bancaires.

A la question 21 du questionnaire, nous demandions aux employeurs de nous indiquer quels changements majeurs ils apporteraient à l'enseignement professionnel s'ils étaient à la direction du Ministère de l'éducation.

Changements majeurs à l'enseignement professionnel:

- Tenir la formation toujours à date des nouvelles technologies (équipement motorisé).
- Axer et accentuer la pratique en formant un cadre plus réel de l'entreprise (transport produits forestiers).
- Adopter les changements aux besoins de l'entreprise (vente).
- Arrêter de former des chômeurs (assurance-vie).
- Réorientation pour être mieux adapté à la réalité (service bancaire).
- Former un secondaire VI pour que la pratique se situe au niveau du milieu de travail et non à l'école; l'intégration se ferait beaucoup plus facilement (coiffure pour dame).
- Moins de théorie plus de pratique, rapprochement à la réalité du travail (construction domiciliaire).
- Adapter la théorie à la pratique, équipement adéquat, stage plus long (construction de ligne).
- Enseigner les valeurs de la productivité (commerce détail).
- Amélioration de la langue écrite et de la phraséologie (produits laitiers).
- Inculquer l'initiative aux jeunes (plomberie).
- Impliquer l'étudiant dans le monde du travail (fabrication boîte de camion).
- Mieux contrôler le nombre et la qualité des candidats (entrepreneur général).
- Recyclage du personnel enseignant vis-à-vis les changements du monde du travail (alimentation).
- Limiter le nombre d'étudiants pour répondre aux besoins (coiffure).

- Plus de pratique dans le monde du travail (manufacture porte, fenêtre).
- Etre partenaire avec l'entreprise privée pour la formation professionnelle (pâtisserie).
- Sensibiliser davantage l'étudiant et le professeur à la qualité du travail dont requiert l'employeur (construction).
- Cours sur la vente au détail, l'étalage, le marketing (vente matériaux de construction).
- Améliorer le français écrit, la technologie des ordinateurs (fabrication de moulée).
- Faciliter l'accès au marché du travail en subventionnant un stage d'un an au moins (entrepreneur électricité).
- Que les professeurs fassent des stages où les étudiants sont susceptibles d'aller (réadaptation handicapés mentaux).
- Changements au niveau de l'orientation des étudiants, décongestionner certains secteurs (construction).
- Miser sur la formation informatique et logistique (service bancaire).
- Pratique plus intensive dans le milieu de travail par des stages en entreprise (épargne et crédit).
- Discipline plus adéquate face à la réalité du vrai monde du travail. Ex.: tenue, présentation, politesse (concessionnaire auto).
- Les étudiants devraient avoir une plus grande connaissance dans d'autres domaines que le minimum pour leur futur métier (quincaillerie).
- Je réduirais les sports pour les remplacer par des cours pratiques et en même temps, je leur donnerais la théorie nécessaire (mécanique générale).
- Apprendre les nouvelles techniques de soudure.
- Aspect pratique très poussée vers les nouvelles techniques (fabrication de formes de toits).

- Discipline et respect de l'autorité (assurance).
- Rémunérer les élèves comme des employés (service et secrétariat).
- Etre plus au courant des méthodes de travail utilisées dans l'entreprise privée (services bancaires).
- Les faire se considérer aussi intelligents que ceux qui se rendent à l'université. Leur démontrer leur importance dans le monde du travail (fabrication câble d'acier).
- Faire en sorte que l'entreprise devienne un laboratoire permanent de formation (épargne et crédit).
- Il y a beaucoup de chose que l'on apprend seulement en travaillant (alimentation).
- Améliorer le français (hôpital).
- Enseignants trop laissés à leur propre chef de décision, ils se trompent trop souvent, ils devraient être plus surveillés par un supérieur (coiffure).
- Plus de surveillance vis-à-vis les professeurs (alimentation).
- Améliorer la formation de base (hébergement personnes âgées).
- Un meilleur sens des responsabilités et un désir d'apprendre. Un respect de l'autorité et des outils et équipements à leur disposition (électricité).
- Les enseignants donneraient les cours qui sont leur vraie concentration (plomberie).
- Consultation plus fréquente avec l'entreprise (coiffure).
- Former des hommes, former des spécialistes en suspension, être plus sévère concernant les pré-requis et les notes des autres matières académiques (suspension auto-camion).
- Importance de la productivité et de la qualité (manufacture de bois).
- Améliorer le côté pratique pour que le candidat soit rentable plus rapidement pour l'employeur (mécanique).

- Personnaliser davantage l'enseignement (hôpital).
- Je leur apprendrais plus de choses de la vraie vie (restaurant).
- Un court stage de perfectionnement pour les professeurs sur une base annuelle dans l'industrie (vente au détail).
- L'enseignement pratique se ferait dans l'industrie (quincaillerie).
- Faire comprendre le pourquoi de la hiérarchie, des pouvoirs décisionnels (services financiers).
- Augmentation des heures de compétence pour obtention des cartes de toutes sortes car l'expérience ne s'achète pas (quincaillerie).

L'augmentation des stages pour augmenter la pratique est le changement le plus souvent demandé. La consultation des entreprises est souvent demandée de même que de faire en sorte que les enseignants et les équipements suivent le renouveau technologique.

Tableau 15

Distribution des répondants selon qu'ils ont déjà reçu dans leur entreprise des personnes du monde éducatif leur faisant certaines demandes.

Demande des personnes du monde éducatif	Nombre de répondants	%
Prendre un étudiant en stage	61	32.6
Embaucher un étudiant	4	2.1
Besoins en main-d'oeuvre	5	2.7
Participer à des rencontres employeurs/étudiants	3	1.6
Commentaires sur la formation professionnelle	2	1.1
Plus d'un choix	98	52.4
Aucune réponse	14	7.5
Total	187	100.0

Seulement 7.5% des répondants n'ont jamais eu ce genre de demandes du monde éducatif, ce qui tend à démontrer que les deux mondes ne sont pas si éloignés que certains le pensent et qu'ils se parlent et se rencontrent dans une très grande majorité des cas.

Pour les besoins du traitement informatique, les employeurs qui avaient reçu plus d'une demande étaient classés dans la catégorie "plus d'un choix" ce qui ne nous permettait pas de déterminer quelles étaient les demandes les plus fréquentes. En examinant les grilles réponses une à une, nous avons pu déterminer que 82% des répondants avaient déjà reçu dans leur entreprise des personnes du monde éducatif leur demandant de prendre un étudiant en stage, 34% d'embaucher un étudiant,

31% quels étaient leurs besoins en main-d'oeuvre, 26% de participer à des rencontres employeurs-étudiants et 18% leurs commentaires sur la formation professionnelle.

Tableau 16

Répartition des répondants selon leur intérêt pour un rapprochement entre le monde éducatif et l'entreprise.

Rapprochement entre le monde éducatif et l'entreprise	Nombre de répondants	%
Oui	109	58.3
Non	32	17.1
Ne sait pas	41	21.9
Aucune réponse	5	2.7
Total	187	100.0

Une faible proportion (17.1%) des répondants ne souhaitent pas un rapprochement, éducation-travail. Nous aurions dû prévoir un espace sur la grille réponse afin que ces personnes nous indiquent pourquoi.

Lors des entrevues, tous les employeurs étaient d'accord pour un rapprochement entre le monde éducatif et leur entreprise, il est assez difficile de savoir pourquoi certains ne le souhaitent pas.

Tableau 17

Répartition des répondants selon qu'ils ont présentement ou qu'ils aient déjà employé un finissant de niveau secondaire professionnel.

Ont-ils déjà employé un finissant de l'enseignement professionnel	Nombre de répondants	%
Oui, nous en avons présentement	109	58.3
Oui, nous en avons déjà employé	36	19.3
Non, nous n'en avons pas	37	19.8
Nil (plus d'un choix)	1	0.5
Aucune réponse	4	2.1
Total	187	100.0

La majorité de nos répondants (78%) ont une bonne connaissance des finissants de l'enseignement professionnel puisqu'ils ont ou en ont déjà employé ou en ont actuellement à leur service.

Tableau 18

Répartition des répondants selon le nombre de finissants de niveau secondaire professionnel qu'ils ont à leur emploi.

Nombre de finissants à leur emploi	Nombre de répondants	%
Un	30	16.0
Deux	24	12.8
Trois	15	8.0
Quatre	6	3.2
Cinq et plus	38	20.3
Aucun	34	18.2
Aucune réponse	40	21.4
Total	187	100.0

60.3% des répondants ont au moins un finissant à leur emploi ce qui correspond presque avec les réponses. Du tableau 17 où 58.3% nous disaient avoir présentement des finissants à leur emploi, 19.8% en avaient aucun. Au tableau 18, nous voyons que 18.2% cette fois ont répondu en avoir aucun.

Cette variation ne peut s'expliquer que par le fait que certaines personnes répondent à une question, mais pas à l'autre ou par une distraction du répondant.

Tableau 19

Répartition des répondants selon le moyen utilisé pour recruter cette main-d'oeuvre.

Moyen de recrutement de la main-d'oeuvre	Nombre de répondants	%
Contact direct	41	21.9
Référence de parent, ami, employé	15	8.0
Centre de main-d'oeuvre du Québec	19	10.2
Emploi et immigration Canada	7	3.7
Annonce à la radio, à la télévision ou dans les journaux	4	2.1
Par l'école	23	12.3
Autre	14	7.5
Plus d'un choix	21	11.2
Aucune réponse	43	23.0
Total	187	100.0

Le contact direct est la pratique la plus courante suivi de référence obtenue de l'école, des centres de main-d'oeuvre du Québec, de parent, d'ami, d'employé.

Emploi et Immigration Canada obtient un très faible pourcentage de 3.7%. Les employeurs nous ont expliqué que la procédure était tellement longue et compliquée à Emploi et Immigration Canada qu'ils évitaient d'avoir recours à leur service.

Tableau 20

Répartition des répondants selon le facteur qui joue le plus grand rôle dans leur décision d'embaucher un finissant de l'enseignement professionnel.

Facteur jouant le plus grand rôle	Nombre de répondants	%
Salaire moins coûteux	23	12.3
Manque de travailleur d'expérience	16	8.6
Potentiel des jeunes pour l'avenir	104	55.6
Autres	7	3.7
Plus d'un choix	5	2.7
Aucune réponse	32	17.1
Total	187	100.0

D'après les tableaux 20 et 21, nous constatons que le stage d'étude dans l'entreprise ainsi que l'emploi à temps partiel dans l'entreprise sont les deux principaux facteurs considérés lors de l'embauche de finissants.

Cette décision d'embaucher un finissant avait été prise en considérant le potentiel des jeunes pour l'avenir dans 55.6% des cas.

Tableau 21

Distribution des répondants selon le facteur qu'ils considèrent en premier lieu lorsqu'ils embauchent un finissant de l'enseignement professionnel.

Facteur considéré en premier lieu	Nombre de répondants	%
Stage d'étude dans l'entreprise	49	26.2
Emploi d'été dans l'entreprise	18	9.6
Emploi à temps partiel dans l'entreprise	43	23.0
Emploi d'été dans une autre entreprise	5	2.7
Exclusivement le diplôme et les résultats académiques	23	12.3
Plus d'un choix	18	9.6
Nil	1	0.5
Aucune réponse	30	16.0
Total	187	100.0

Tableau 22

Répartition des répondants selon l'expérience exigée lors de l'embauche d'un finissant de l'enseignement professionnel de niveau secondaire.

Expérience exigée	Nombre de répondants	%
Aucune	95	50.8
1 à 6 mois	37	19.8
7 à 12 mois	6	3.2
1 an et plus	20	10.1
Nil (plus d'un choix)	2	1.1
Aucune réponse	27	14.4
Total	187	100.0

...rement à une opinion largement répandue chez les jeunes, les employeurs ne seraient pas si exigeants au niveau de l'expérience puisque 50.8% n'en demandant aucune. 19.8% de 1 à 6 mois et seulement 10.1% exigent plus d'un an d'expérience.

Les jeunes ne devraient donc pas trop s'en faire avec leur manque d'expérience, les employeurs comprennent très bien que l'expérience ne s'acquiert qu'en travaillant et ils sont prêts à donner une chance aux jeunes. La politique de subvention gouvernementale facilite davantage l'embauche des jeunes.

Tableau 23

Répartition des répondants à savoir si la perception qu'ils avaient des jeunes finissants était conforme à la réalité.

Perception des employeurs vis-à-vis les finissants était-elle conforme à la réalité	Nombre de répondants	%
Très conforme	9	4.8
Conforme	79	42.2
Acceptable	60	32.1
Peu conforme	11	5.9
Nil (plus d'un choix)	1	0.5
Aucune réponse	27	14.4
Total	187	100.0

Il n'y a que 5.9% des employeurs qui ont été en quelque sorte surpris par les jeunes finissants. 79.1% avaient une perception des jeunes finissants qui étaient assez près de la réalité.

Tableau 24

Répartition des répondants à savoir comment l'intégration des finissants s'est faite dans l'entreprise.

L'intégration des finissants s'est faite	Nombre de répondants	%
Très facilement	24	12.8
Facilement	110	58.8
Difficilement	13	7.0
Très difficilement	1	0.5
Vous ne savez pas	6	3.2
Nil	1	0.5
Aucune réponse	32	17.1
Total	187	100.0

Seulement 7% des répondants considèrent que l'intégration des jeunes à leur entreprise fut difficile et 0.5% très difficile.

58.8% considèrent que l'intégration s'est faite facilement et très facilement 12.8% ce qui constitue un atout pour les jeunes et pour les employeurs car les jeunes s'intègrent sans trop de difficulté à l'entreprise.

La question numéro 23 du questionnaire nous a permis de vérifier si la perception qu'ont les employeurs régionaux des jeunes finissants était la même que celle d'employeurs d'autres parties du Québec, du Canada, des Etats-Unis et de la France.

Nous nous sommes servis de citations tirées de différents rapports publiés sur le sujet.

En analysant les réponses à chaque citation, nous pouvons dire que d'après la majorité de nos répondants:

Les jeunes ont de fausses idées sur le monde du travail. Ils sont moins disciplinés que leurs aînés. L'assurance-chômage et les mesures d'assistance sociale rendent les jeunes travailleurs peu intéressés à la productivité. Les jeunes sont moins prêts à faire des sacrifices pour la compagnie et manifestent moins de loyauté envers l'organisation que leurs aînés. Il est cependant possible de développer dans nos polyvalentes la notion de fidélité à l'entreprise comme il existe au Japon. Les actions syndicales et corporatives viennent en quelque sorte accentuer la position de départ désavantageuse des jeunes actifs en protégeant les travailleurs déjà en place. Il est important de répandre l'usage des micro-ordinateurs dans les écoles primaires et secondaires. La vision de l'homme qui préside à la formation et à l'éducation des enfants et des adolescents est différente de la vision de l'homme qui prévaut sur le marché du travail.

La majorité des répondants sont également d'avis que: Il est faux de prétendre que les jeunes s'absentent moins de leur travail que leurs aînés, que les jeunes acceptent moins facilement la syndicalisation que les travailleurs plus âgés. Il est tout aussi faux que les jeunes sont plus soigneux dans leur travail que leurs aînés, que le problème d'insertion des

jeunes sur le marché du travail ne préoccupe pas les employeurs, qu'à compétence égale, ils préfèrent employer une personne mariée plutôt qu'une personne célibataire.

Et finalement, il est faux de dire que c'est aux jeunes que le contremaître réserve le plus mauvais travail, celui qui est fastidieux, salissant, celui dont les adultes ne veulent plus, que les femmes se voient offrir tout comme les jeunes, des emplois subalternes, monotones et morcelés.

La majorité des répondants sont aussi d'avis qu'il est faux d'affirmer que l'école secondaire est une sorte de garderie pour les jeunes qui souvent ne veulent pas y être. 25.1% pensent cependant que cette citation est vraie.

35.3% pensent que l'école secondaire est une sorte de SIDBEC de l'éducation: on sait combien cela coûte mais on ne sait trop qu'est-ce que ça donne.

48.1% croient que l'on devrait inculquer aux jeunes de nouvelles mentalités comme celle d'accepter la réduction des heures de travail (travail partagé). 23.5% ne sont pas d'accord et 25.1% ne le savent pas.

47.6% pensent que la formation professionnelle d'un jeune travailleur serait plus complète dans leur entreprise qu'en milieu scolaire contre 26.7% qui ne le croient pas.

Notons également que pour 47.6% des répondants, les étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire sont suffisamment informés des règles de santé et de sécurité au travail, 19.8% ne le croient pas et 30.5% ne le savent pas.

Finalement, 49.7% des répondants considèrent que les préjugés défavorables des employeurs à l'égard des jeunes ne constituent pas une barrière importante à leur embauche. 37.4% pensent que Oui et 10.7% ne le savent pas (voir tableau 25).

N.B.: Le pourcentage des personnes n'ayant fourni aucune réponse variait de 2 à 3% pour chaque citation.

Tableau 25

Répartition des répondants selon ce qu'ils pensent de citations concernant la perception qu'ils ont des jeunes et de l'éducation en général.

Citations	VRAI		FAUX		NE SAIT PAS	
	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%
A. Les jeunes ont de fausses idées sur le monde du travail.	119	63.6	42	22.5	22	11.8
B. Le système d'éducation ne forme pas les jeunes dans les bonnes professions.	62	33.2	60	32.1	60	32.1
C. Les jeunes sont moins disciplinés que leurs aînés.	117	62.6	58	31.0	8	4.3
D. L'assurance-chômage et les mesures d'assistance sociale rendent les jeunes travailleurs peu intéressés à la productivité.	117	62.6	50	26.7	16	8.6
E. Les jeunes s'absentent moins de leur travail que leurs aînés.	18	9.6	119	63.6	45	24.1
F. Les jeunes acceptent moins facilement la syndicalisation que les travailleurs plus âgés.	20	10.7	113	60.4	49	26.2
G. Les jeunes revendiquent des avantages sociaux propres à assurer leur sécurité économique à long terme plutôt que des hausses de salaire immédiates.	41	21.9	84	44.9	57	30.5

(Tableau 25, suite)

Citations	VRAI		FAUX		NE SAIT PAS	
	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%
H. Les jeunes sont plus soigneux dans leur travail que leurs aînés.	22	11.8	119	63.6	41	21.9
I. La formation professionnelle d'un jeune travailleur serait plus complète dans mon entreprise qu'en milieu scolaire.	89	47.6	50	26.7	44	23.5
J. Les jeunes sont moins prêts à faire des sacrifices pour la compagnie et manifestent moins de loyauté envers l'organisation que leurs aînés.	105	56.1	55	29.4	23	12.3
K. Le problème d'insertion des jeunes sur le marché du travail ne vous préoccupe pas.	10	5.3	162	86.6	11	5.9
L. A compétence égale vous préférez employer une personne mariée plutôt qu'une personne célibataire.	71	38.0	96	51.3	16	8.6
M. C'est aux jeunes que le contremaître réserve le plus mauvais travail, celui qui est fastidieux, salissant, celui dont les adultes ne veulent plus.	34	18.2	125	66.8	24	12.8
N. Le mécontentement bruyant, persistant et généralisé des jeunes laisse entendre qu'ils ne s'adaptent pas au genre de travail que leur propose le système de production.	43	23.0	75	40.1	65	34.8

(tableau 25, suite)

Citations	VRAI		FAUX		NE SAIT PAS	
	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%
O. L'insatisfaction des jeunes finissants pour leur emploi se diluera en vieillissant comme cela est arrivé pour leur père et leur grand-père.	58	31.0	63	33.7	60	32.1
P. On devrait inculquer aux jeunes de nouvelles mentalités comme celle d'accepter la réduction des heures de travail (travail partagé).	90	48.1	44	23.5	47	25.1
Q. Il est important de répandre l'usage des micro-ordinateurs dans les écoles primaires et secondaires.	135	72.2	21	11.2	27	14.4
R. Il est possible de développer dans nos polyvalentes la notion de fidélité à l'entreprise comme il existe au Japon.	115	61.5	22	11.8	46	24.6
S. Les actions syndicales et corporatives viennent en quelque sorte accentuer la position de départ désavantageuse des jeunes actifs en protégeant les travailleurs déjà en place.	133	71.1	25	13.4	25	13.4
T. Les étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire sont suffisamment informés des règles de santé et de sécurité au travail.	37	19.8	89	47.6	57	30.5

(tableau 25, suite)

Citations	VRAI		FAUX		NE SAIT PAS	
	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%	Nombre de répondants	%
U. Les préjugés défavorables des employeurs à l'égard des jeunes constituent une barrière importante à leur embauche.	70	37.4	93	49.7	20	10.7
V. La vision de l'homme qui préside à la formation et à l'éducation des enfants et des adolescents est différente de la vision de l'homme qui prévaut sur le marché du travail.	107	57.2	28	15.0	48	25.7
W. Les femmes se voient offrir tout comme les jeunes, des emplois subalternes, monotones et morcelés.	50	26.7	111	59.4	22	11.8
X. Les diplômés deviennent vite désuets à cause des progrès technologiques rapides.	72	38.5	76	40.6	35	18.7
Y. L'école secondaire est une sorte de garderie pour jeunes qui souvent ne veulent pas y être.	47	25.1	96	51.3	40	21.4
Z. L'école secondaire est une sorte de SIDBEC de l'éducation: on sait combien cela coûte mais on ne sait pas trop qu'est ce que ça donne.	66	35.3	73	39.0	44	23.5

Tableau 26

Répartition de répondants selon que pour un même travail et à compétence égale (diplôme, expérience, etc.) ils préfèrent embaucher une personne de sexe masculin ou féminin.

Préférence d'embauche pour même travail avec la même compétence	Nombre de répondants	%
Féminin	18	9.6
Masculin	40	21.4
Aucune importance	124	66.3
Aucune réponse	5	2.7
Total	187	100.0

31% des répondants auraient tendance à exercer une certaine forme de discrimination dans l'embauche en ce qui a trait au sexe des individus.

21.4% préféreraient une personne de sexe masculin, 9.6% de sexe féminin contre 66.3% qui ne font aucune distinction.

Nous avons constaté quand même lors des entrevues qu'ils persistent encore certains préjugés contre les femmes dans certains métiers et aussi contre les hommes dans d'autres.

Tableau 27

Répartition des répondants selon qu'ils pensent que le climat qui règne à l'école (liberté, rapports amicaux entre étudiants et professeurs), tranche trop radicalement avec celui qui prévaut au travail (discipline exigée par la production, compétition entre les travailleurs, rapports souvent tendus avec la direction).

Climat à l'école tranche-t-il trop radicalement avec celui du travail	Nombre de répondants	%
Oui	90	48.1
Non	67	35.8
Ne sait pas	24	12.8
Aucune réponse	6	3.2
Total	187	100.0

Tableau 28

Répartition des répondants selon qu'ils pensent que le manque de concordance entre le climat qui règne à l'école et le climat du milieu de travail peut nuire considérablement à l'intégration des jeunes finissants dans l'entreprise.

Manque de concordance peut-il nuire à l'intégration des jeunes	Nombre de répondants	%
Oui	92	49.2
Non	15	8.0
Ne sait pas	19	10.2
Nil	1	0.5
Aucune réponse	60	32.1
Total	187	100.0

De l'avis de près de la moitié des répondants (48.1%), le climat qui existe dans une polyvalente tranche trop radicalement avec celui du monde du travail. Environ 36% ne croit pas qu'il y ait une si grande différence entre les deux mondes, 10.2% ne le savent pas.

Nous voyons au tableau 28 que ce manque de concordance peut nuire considérablement à l'intégration des jeunes finissants dans l'entreprise. Selon 49.2% des répondants, 8% cependant ne pensent pas que ceci peut être nuisible à l'intégration des jeunes.

Ceux qui voient trop de différence, formulent leurs critiques principalement au niveau de la discipline, plusieurs nous ont fait remarquer qu'il n'y avait pas de "punch" dans les écoles, qu'il y avait beaucoup plus de vacance, que les journées étaient moins longues, etc.

Tableau 29

Répartition des répondants selon ce qu'ils pensent de la compétence des enseignants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire.

Perception de la compétence des enseignants par les employeurs	Nombre de répondants	%
Ils sont parfaitement compétents	2	1.1
Ils sont compétents mais ils devraient se recycler davantage pour être mieux au courant des nouvelles techniques	61	32.6
Les enseignants sont compétents mais ils n'ont pas le soutien technique (nouveaux outils, équipement à la fine pointe de la technologie) pour être en mesure de donner un enseignement à jour.	11	5.9
Ce sont les programmes du Ministère de l'Education qui devraient être modifiés en profondeur.	29	15.5
Ils ne savent pas	35	18.7
Nil (plus d'un choix)	9	4.8
Aucune réponse	40	21.4
Total	187	100.0

N.B.: Nous constatons à partir de ce tableau une très nette augmentation du nombre de "aucune réponse". Ceci peut être dû à deux facteurs, on peut supposer qu'il y ait eu un certain essoufflement de la part des répondants (ils commençaient à être tannés) mais la principale cause est surtout une erreur qui s'est glissée à la question 34 correspondant au tableau 26 où il était suggéré à ceux qui ne considèrent pas que le climat qui règne dans les écoles tranche trop avec celui du travail de passer à la question 44 alors que l'on aurait dû lire de passer à la question 36. Notre questionnaire ne comptant que 40 questions, ceci a certainement trompé plusieurs éventuels répondants aux questions suivantes.

Même si 21.4% des employeurs n'ont pas répondu à cette question, on constate que seulement 1.1% des répondants jugent les enseignants parfaitement compétents. 32.6% leur suggèrent de se recycler davantage pour être mieux au courant des nouvelles techniques. 5.9% mettent le tort sur l'équipement qui ne serait pas à la fine pointe de la technologie et pour 15.5% ce serait les programmes du Ministère de l'Education qui devraient être modifiés en profondeur.

Tableau 30

Répartition des répondants selon qu'ils pensent que les jeunes finissants ont choisi le mauvais métier.

Proportion qui auraient choisi le mauvais métier	Nombre de répondants	%
0 à 10%	8	4.3
11 à 20%	29	15.5
21 à 30%	47	25.1
31 à 40%	24	12.8
41 à 50%	14	7.5
50% et plus	15	8.0
Aucune réponse	50	26.7
Total	187	100.0

Pour la majorité (25,1 12,8 7.5 8.0 : 53.4%) des répondants, il y aurait plus de 21% des finissants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire qui aurait choisi le mauvais métier.

Il y a certe lieu de s'inquiéter de cette situation. On ne peut pas douter de ce pourcentage (53.4%) puisqu'il correspond à celui de l'an dernier qui était de 55.9%. Il serait très intéressant de pousser en profondeur l'étude de ce problème, qui en est un d'importance parce que le choix d'un métier ou d'une profession est définitivement une étape extrêmement importante dans la vie d'un individu.

Tableau 31

Répartition des répondants selon qu'ils considèrent que les conseillers en orientation devraient diriger les élèves en tenant compte des besoins du marché du travail.

Orientation vs besoin du marché du travail	Nombre de répondants	%
Oui, ils devraient le faire	22	11.8
Oui, mais ils doivent aussi tenir compte de leur goût et aptitudes	106	56.7
Non, on doit leur laisser le choix	17	9.1
Ne sait pas	2	1.1
Nil	2	1.1
Aucune réponse	38	20.3
Total	187	100.0

Nous voyons ici que les employeurs souhaitent dans une proportion de 68.5% que les conseillers en orientation dirigent les élèves en tenant compte des besoins du marché du travail. 56.7% précisent cependant que l'on doit aussi tenir compte de leur goût et aptitudes.

Pour 9.1%, les besoins du marché du travail ne serait pas un critère primordial à l'orientation des étudiants.

Il faut évidemment faire en sorte que les étudiants ne choisissent pas ou que l'on ne leur imposent pas un métier uniquement en fonction des besoins de l'industrie, mais

comme nous l'ont précisé les employeurs "Il ne sert à rien de former des individus condamnés au chômage" et l'on devrait, et cela sans fermer complètement certains secteurs, on devrait donc augmenter les critères de sélection de façon à décongestionner des options où il n'y a pratiquement plus d'emploi disponible.

Tableau 32

Répartition des répondants selon leur choix de participer à l'élaboration des programmes de l'enseignement professionnel.

Souhaiteraient participer à l'élaboration des programmes de l'ens. prof.	Nombre de répondants	%
Oui	60	32.1
Non	46	24.6
Ne sait pas	50	26.7
Aucune réponse	31	16.6
Total	187	100.0

32.1% souhaiteraient participer à l'élaboration des programmes. 26.7% ne le savent pas, et 24.6% ne sont pas intéressés à ce genre de participation.

Si l'on considère ces résultats avec ceux du tableau 16 à la page 43 Il est évident que la majorité des employeurs, pour peu qu'on les encourage, seraient intéressés à devenir un partenaire plus actif dans le monde de l'éducation.

L'accueil que l'on a reçu lors des contacts personnels nous le confirme, plusieurs propriétaires de P.M.O. ont été fort surpris et très contents qu'une Université s'intéresse à leur opinion.

Tableau 33

Répartition des répondants selon qu'ils pensent que la formation professionnelle offerte dans les polyvalentes répond aux besoins actuels du marché du travail.

Formation donnée dans les Polyvalentes répond aux besoins du marché du travail	Nombre de répondants	%
Pas du tout	7	3.7
Plus ou moins	109	58.3
Oui	21	11.2
Ne sait pas	11	5.9
Aucune réponse	39	20.9
Total	187	100.0

11.2% des répondants considèrent que la formation offerte dans les polyvalentes répond aux besoins actuels du marché du travail, 58.3% plus ou moins et 3.7% pas du tout.

Il est clair que les employeurs régionaux ne sont pas entièrement satisfaits de la formation professionnelle. Ils voudraient s'impliquer davantage dans l'établissement des programmes et des priorités. Naturellement il existe un certain danger, nous devons faire attention de ne pas

tomber dans ce que l'on pourrait appeler une forme d'asservissement au capital. Nous devons tenir compte des besoins des entreprises mais aussi du développement personnel et social de l'individu de même que de ses goûts et aptitudes, et les employeurs sont pleinement d'accord comme nous l'avons vu au tableau 30.

Conclusion générale

Ce travail fut le prolongement d'une étude menée l'an dernier auprès de 150 employeurs régionaux, nous avions choisi ces employeurs à partir des listes d'employeurs accueillant des stagiaires, de façon à être certain que ces employeurs connaissaient bien les jeunes de l'enseignement professionnel. Cette année, nous nous sommes plutôt servis du Fichier Régional Informatisé Permanent des Entreprises pour déterminer une liste de 500 employeurs à consulter par questionnaire et une cinquantaine par entrevue. On aura constaté au tableau 16 que la très grande majorité des répondants emploient présentement ou ont déjà employé des finissants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire, nous devons donc prêter attention à leur opinion car ils parlent en connaissance de cause.

Il est intéressant de constater que les réponses aux questions de cette année (une bonne partie des questions étaient les mêmes que l'an dernier) correspondent à peu de chose près aux réponses de l'an dernier, les proportions ne varient que très légèrement, ce qui implique que notre choix d'échantillonnage fut bon et que les résultats obtenus représentent véritablement l'opinion qu'ont les employeurs régionaux des étudiants et de leur formation.

Lors des entrevues, un sujet revenait constamment; c'était tout ce qui touchait à l'électronique, les entrevues furent réalisées au mois de mars, avril et mai, le climat s'y prêtant, la presse faisant grand état du virage technologique que le système scolaire Québécois s'apprêtait à prendre. On a pu constater cet envoûtement lors d'un colloque ordinateur et enseignement tenu le 26 mars 1983 à l'Université du Québec à Chicoutimi où l'on attendait 200 participants et on a accueilli 700 ce qui démontre bien que le sujet intéresse à peu près tout le monde ces temps-ci.

Tous les employeurs rencontrés nous ont parlé des développements technologiques, ce qui les inquiète c'est la capacité d'adaptation du système scolaire à toutes ces nouveautés. Ils craignent que les enseignants ne puissent suivre le rythme de progression de toute cette nouvelle technologie, de même que le service de l'équipement des commissions scolaires. Il est important de noter que l'on parle beaucoup des micro-ordinateurs, les polyvalentes en sont pourvues mais le M.E.R. va-t-il équiper les départements d'équipement motorisé de transmissions automatiques 4 rapports, contrôlés électroniquement ou de nouveaux systèmes d'injection d'essence électronique, le M.E.Q. va-t-il moderniser les secteurs de commerce et secrétariat des machines de traitement de texte, va-t-il informer les étudiants des dangers de l'informatique. "Environ 5 millions de personnes exercent au Canada des fonctions directement reliées au travail de bureau et on prévoit que d'ici une quinzaine d'années, ce nombre aura diminué de moitié" "80% de la main-d'oeuvre féminine active gagnent leur vie dans les secteurs tertiaire et quaternaire; Pierre-André Julien évalue à 100,000 la saignée possible dans les emplois de bureau au Québec". Les employeurs sont conscients de ces dangers et ils en sont inquiets, mais ils savent également que pour rester concurrentiel, ils se doivent de suivre et même de dépasser les compétiteurs.

Ce problème de la concurrence extrêmement difficile qui existe de plus en plus au sein des entreprises, incite les employeurs à souhaiter que les jeunes finissants soient prêts à opérer à 100% immédiatement lors de l'embauche. Il est évidemment utopique de penser y arriver avec des stages, qui sont de l'avis de la majorité, beaucoup trop courts de même que le temps consacré à la formation pratique qui devrait être augmenté, même au détriment de certaines autres matières qui seraient carrément de la perte de temps selon certains employeurs.

Il semble que l'augmentation du temps consacré au stage en entreprise serait plus souhaitable pour effacer beaucoup de préjugés défavorables qu'ont les employeurs à l'égard des jeunes(réf. tableau 24). Ceci contribuerait également à rapprocher le monde éducatif de celui du travail. En unissant nos efforts, nous pourrions prendre ce fameux virage technologique à une plus grande vitesse et surtout avec moins de risque de complètement le rater.

Liste des annexes

Annexe 1 : Lettre d'introduction au questionnaire

Annexe 2 : Questionnaire

Annexe 3 : Grille de réponse

Annexe 4 : Feuille permettant aux employeurs intéressés à recevoir un stagiaire de communiquer leurs coordonnées

Annexe 5 : Explication pour le classement des entreprises

ANNEXE 1

Université du Québec à Chicoutimi
930, rue Jacques-Cartier est
Chicoutimi, Québec
G7H 2B1

Chicoutimi le 27 janvier 1983

Objet: Etudes des besoins et attentes des employeurs du Saguenay Lac St-Jean en ce qui a trait à la formation actuelle et future des étudiants de l'enseignement professionnel.

Madame,
Monsieur,

Dans le cadre du programme de perfectionnement des maîtres en enseignement professionnel, nous entreprenons une enquête auprès des employeurs du Saguenay Lac St-Jean. Elle est strictement anonyme.

Notre principal objectif est d'établir des liens étroits entre les programmes de formation professionnelle et les réalités du monde du travail. Pour réaliser cet objectif, nous avons absolument besoin de votre collaboration.

Par le passé, nous avons souvent entendu de la part d'employeurs certains commentaires à l'effet qu'il n'y avait pas une adéquation entre la formation professionnelle et les besoins de l'entreprise. Vos réponses à notre questionnaire aideront les agents impliqués dans la formation à remédier à cette situation.

En conséquence, nous vous prions de répondre à ce questionnaire de façon dégagée et le plus grand nombre de questions possible en encerclant un chiffre.

Nous vous prions avec insistance d'émettre des commentaires aux questions demandées.

/2...

Nous joignons une enveloppe adressée et affranchie dans laquelle vous voudrez bien nous retourner dans un délai de deux semaines, le questionnaire et la grille de réponses dûment complétés.

Nous vous remercions bien sincèrement de votre collaboration.

Khamlay Mounivongs
Responsable du projet de recherche
Enseignement professionnel

Réjean Boucher
Assistant de recherche
Enseignement professionnel

Documents joints

ANNEXE 2

Ne rien inscrire dans cette colonne

Questionnaire sur les besoins en formation des élèves du secondaire professionnel au Saguenay Lac St-Jean

Important: 1. Veuillez répondre sur la grille de réponses ci-jointe.
2. Ne rien écrire sur le questionnaire.

I Informations générales

A. Complexité administrative

1. Laquelle des définitions suivantes correspond à votre organisation?

L'organisation artisanale: c'est-à-dire une organisation dirigée par une seule personne qui assume à la fois le rôle de dirigeant et d'exécutant. (1) 3

La petite organisation: qui est une organisation dirigée par une seule personne qui prend toutes les décisions importantes dans chacun des secteurs qui la compose. Cette personne sera parfois assistée d'un contremaître, d'un vendeur, d'un commis et d'une secrétaire. (2) 4

La moyenne organisation: est celle dont l'équipe de direction comprend au moins deux niveaux hiérarchiques: directeur général, chef de service. (3) 5

La grande organisation: est une organisation dirigée par un ensemble de personnes oeuvrant à l'un des niveaux hiérarchiques que l'on retrouve dans la structure organisationnelle. En général, dans la grande organisation, on retrouve au moins quatre niveaux hiérarchiques: directeur général, directeur, chef de service et contremaître. (4) 6

Ne rien inscrire dans cette colonne

2. A quel secteur d'organisation appartener-vous?

Secteur de la fabrication	(1)	
Secteur des commerces et services	(2)	
Secteur public et para-public	(3)	7

3. Selon votre secteur d'organisation, indiquez le nombre approximatif de vos employés?

Secteur de la fabrication:

Classe	Nombre d'employés		
Artisanale	1-4	(1)	
Petite	5-49	(2)	
Moyenne	50-199	(3)	
Grosse	200-499	(4)	
Très grosse	500 et plus	(5)	8

Secteur des commerces et services:

Classe	Nombre d'employés		
Artisanale	1-3	(1)	
Petite	4-10	(2)	
Moyenne	11-30	(3)	
Grosse	31 et plus	(4)	10

Secteur public et para-public

Classe	Nombre d'employés		
Artisanale	1-5	(1)	
Petite	6-15	(2)	
Moyenne	16-50	(3)	
Grande	50 et plus	(4)	11

4. Votre entreprise est-elle une entreprise complètement autonome?

Oui	passez à la question 6	(1)	
Non	nous sommes une filiale d'une compagnie	(2)	12

5. Votre entreprise est une filiale d'une compagnie:

Régionale	(1)	
Provinciale	(2)	
Nationale	(3)	
Multinationale	(4)	13

6. Votre entreprise est en opération depuis combien d'années?

0-4 ans	(1)	
5-9 ans	(2)	
10-14 ans	(3)	
15-19 ans	(4)	
20 et plus	(5)	14

7. Quelle est votre spécialité principale? (répondez sur la grille de réponses) 9

8. Quelles sont vos sous-spécialités? (répondez sur la grille de réponses) 9

9. Votre entreprise est située sur le territoire de quelle commission scolaire?

Baie des Ha! Ha!	(1)	
Chicoutimi	(2)	
Lac St-Jean	(3)	
Lapointe	(4)	
Louis-Hémon	(5)	
Valin	(6)	
Autres (spécifiez)	(7)	
Plus d'une commission scolaire	(8)	15

3
Ne rien inscrire dans cette colonne

II Informations spécifiques

10. Avez-vous déjà reçu un stagiaire dans votre entreprise? (Dans cette enquête, les stagiaires qui nous intéressent sont ceux de l'enseignement professionnel provenant des polyvalentes régionales).

Oui	(1)	continuez à la question 14	
Non	(2)	continuez normalement.	16

11. Avez-vous déjà été contacté pour accueillir un étudiant en stage dans votre entreprise?

Oui	(1)	
Non	(2)	17

12. Seriez-vous intéressé à recevoir un stagiaire dans votre entreprise?

Oui (1) passez à la question 14

Vous trouverez à la fin du questionnaire une feuille vous permettant de nous indiquer vos coordonnées de façon à ce que nous en informions la commission scolaire concernée.

Non (2) continuez 18

13. Quelles sont les raisons qui vous incitent à ne pas être intéressé à recevoir un ou des stagiaires dans votre entreprise?

Pas assez de travail	(1)	
Réticence des employés qui considèrent les stagiaires comme de la main-d'oeuvre à bon marché qui diminue les emplois disponibles.	(2)	
Réticence du syndicat	(3)	
Il y a une diminution de la productivité des employés qui s'occupent des stagiaires	(4)	
Autres raisons (spécifiez sur la grille de réponses)	(5)	19

4
Ne rien inscrire dans cette colonne

5
Ne rien inscrire dans cette colonne

14. Votre entreprise emploie présentement des personnes de quelle(s) spécialité(s)?

		Nombre approximatif
Agro-technique	(1)	_____
Foresterie	(2)	_____
Service de la santé	(3)	_____
Meuble et construction	(4)	_____
Electrotechnique	(5)	_____
Hydrothermie	(6)	_____
Dessin technique	(7)	_____
Equipement motorisé	(8)	_____
Mécanique	(9)	_____
Alimentation	(10)	_____
Soins esthétiques	(11)	_____
Couture et habillement	(12)	_____
Commerce et secrétariat	(13)	_____
Arts appliqués	(14)	_____
Sciences familiales	(15)	_____
Protection et service du bâtiment	(16)	_____
Imprimerie	(17)	_____
Pêches	(18)	_____
Autres (spécifiez)	(19)	_____

20-21

15. Comment qualifieriez-vous la formation générale des étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire en ce qui a trait:

Au français parlé:	Excellent	(1)
	Très bon	(2)
	Bon	(3)
	Passable	(4)
	Médiocre	(5)
	Vous ne savez pas	(6)
Commentaires ... sur la grille de réponses		22

6
Ne rien inscrire dans cette colonne

(numéro 15 - suite)

Au français écrit:	Excellent	(1)	
	Très bon	(2)	
	Bon	(3)	
	Passable	(4)	
	Médiocre	(5)	
	Vous ne savez pas	(6)	
Commentaires ... sur la grille de réponses			23
Aux mathématiques:	Excellent	(1)	
	Très bon	(2)	
	Bon	(3)	
	Passable	(4)	
	Médiocre	(5)	
	Vous ne savez pas	(6)	24
Aux autres matières de formation générale (physique, chimie, biologie, histoire, géographie, etc.)	Excellent	(1)	
	Très bon	(2)	
	Bon	(3)	
	Passable	(4)	
	Médiocre	(5)	
	Vous ne savez pas	(6)	25

16. Selon vous, la formation professionnelle théorique, (i.e. théorie ayant trait à leur métier, principes fondamentaux, compréhension théorique des problèmes rencontrés dans l'exercice de leur métier, etc) des étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire est:

	Excellente	(1)
	Très bonne	(2)
	Bonne	(3)
	Passable	(4)
	Médiocre	(5)
	Vous ne savez pas	(6)
Commentaires ... sur la grille de réponses		26

9

Ne rien inscrire dans cette colonne

24. Avez-vous présentement à votre emploi ou avez-vous déjà employé un finissant de niveau secondaire professionnel?

Oui, nous en avons présentement	(1)	
Oui, nous en avons déjà employé	(2)	
Non, nous n'en avons pas	(3)	32

25. Si vous en avez présentement dans votre entreprise quel en est le nombre?

Un	(1)	
Deux	(2)	
Trois	(3)	
Quatre	(4)	
Cinq et plus	(5)	
Aucun	(6)	33

26. Par quel moyen avez-vous recruté cette main-d'oeuvre (finissant de l'enseignement professionnel de niveau secondaire), indiquez ici votre principal moyen de recrutement.

Contact direct	(1)	
Référence de parent, d'ami, d'employé	(2)	
Centre de main-d'oeuvre du Québec	(3)	
Emploi et Immigration Canada	(4)	
Annonce à la radio, à la télévision dans les journaux	(5)	
Par l'école	(6)	
Autre (précisez sur la grille de réponses)	(7)	34

10

Ne rien inscrire dans cette colonne

27. Quel facteur considérez-vous en premier lieu lorsque vous embauchez un finissant? (Choisissez le facteur que vous considérez comme le plus important).

Stage d'étude dans votre entreprise	(1)	
Emploi d'été dans votre entreprise	(2)	
Emploi à temps partiel dans votre entreprise	(3)	
Emploi d'été dans une autre entreprise	(4)	
Exclusivement le diplôme et les résultats académiques	(5)	35

28. Lorsque vous embauchez un finissant de l'enseignement secondaire professionnel, exigez-vous qu'il ait une expérience pertinente antérieure?

Aucune	(1)	
1 à 6 mois	(2)	
7 à 12 mois	(3)	
1 an et plus	(4)	36

29. Quel facteur joue le plus grand rôle dans votre décision d'embaucher un finissant de l'enseignement professionnel de niveau secondaire?

Salaire moins coûteux	(1)	
Manque de travailleurs d'expérience	(2)	
Potentiel des jeunes pour l'avenir	(3)	
Autres, spécifiez sur la grille de réponses	(4)	37

11
Ne rien inscrire dans cette colonne

30. La perception que vous aviez des finissants de l'enseignement professionnel était-elle conforme à la réalité?

Très conforme	(1)	
Conforme	(2)	
Acceptable	(3)	38
Peu conforme	(4)	

31. Comment l'intégration des jeunes finissants dans votre entreprise s'est-elle faite?

Très facilement	(1)	
Facilement	(2)	
Difficilement	(3)	
Très difficilement	(4)	
Vous ne savez pas	(5)	39

32. Que pensez-vous des citations suivantes? (Cochez sur la grille de réponses celle qui correspond le mieux à votre opinion).

	Vrai	Faux	Vous ne savez pas	
A. Les jeunes ont de fausses idées sur le monde du travail.	(1)	(2)	(3)	40
B. Le système d'éducation ne forme pas les jeunes dans les bonnes professions.	(1)	(2)	(3)	41
C. Les jeunes sont moins disciplinés que leurs aînés.	(1)	(2)	(3)	42

12
Ne rien inscrire dans cette colonne

Que pensez-vous des citations suivantes:	Vrai	Faux	Vous ne savez pas	
D. L'assurance-chômage et les mesures d'assistance sociale rendent les jeunes travailleurs peu intéressés à la productivité.	(1)	(2)	(3)	43
E. Les jeunes s'absentent moins de leur travail que leurs aînés.	(1)	(2)	(3)	44
F. Les jeunes acceptent moins facilement la syndicalisation que les travailleurs plus âgés.	(1)	(2)	(3)	45
G. Les jeunes revendiquent des avantages sociaux propres à assurer leur sécurité économique à long terme plutôt que des hausses de salaire immédiates.	(1)	(2)	(3)	46
H. Les jeunes sont plus soigneux dans leur travail que leurs aînés.	(1)	(2)	(3)	47
I. La formation professionnelle d'un jeune travailleur serait plus complète dans mon entreprise qu'en milieu scolaire.	(1)	(2)	(3)	48
J. Les jeunes sont moins prêts à faire des sacrifices pour la compagnie et manifestent moins de loyauté envers l'organisation que leurs aînés.	(1)	(2)	(3)	49
K. Le problème d'insertion des jeunes sur le marché du travail ne vous préoccupe pas.	(1)	(2)	(3)	50

Que penser-vous des citations suivantes:	Vrai	Faux	Vous ne savez pas	13 Ne rien inscrire dans cette colonne
L. A compétence égale vous préférez employer une personne mariée plutôt qu'une personne célibataire.	(1)	(2)	(3)	51
M. C'est aux jeunes que le contremaître réserve le plus mauvais travail, celui qui est fastidieux, salissant, celui dont les adultes ne veulent plus.	(1)	(2)	(3)	52
N. Le mécontentement bruyant persistant et généralisé des jeunes laisse entendre qu'ils ne s'adaptent pas au genre de travail que leur propose le système de production.	(1)	(2)	(3)	53
O. L'insatisfaction des jeunes finissants pour leur emploi se diluera en vieillissant comme cela est arrivé pour leur père et leur grand-père.	(1)	(2)	(3)	54
P. On devrait inculquer aux jeunes de nouvelles mentalités comme celle d'accepter la réduction des heures de travail (travail partagé)	(1)	(2)	(3)	55
Q. Il est important de répandre l'usage des micro-ordinateurs dans les écoles primaires et secondaires.	(1)	(2)	(3)	56
R. Il est possible de développer dans nos polyvalentes la notion de fidélité à l'entreprise comme il existe au Japon.	(1)	(2)	(3)	57
S. Les actions syndicales et corporatives viennent en quelque sorte accentuer la position de départ désavantageuse des jeunes actifs en protégeant les travailleurs déjà en place.	(1)	(2)	(3)	58

Que penser- vous des citations suivantes:	Vrai	Faux	Vous ne savez pas	14 Ne rien inscrire dans cette colonne
T. Les étudiants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire sont suffisamment informés des règles de santé et de sécurité au travail.	(1)	(2)	(3)	59
U. Les préjugés défavorables des employeurs à l'égard des jeunes constituent une barrière importante à leur embauche.	(1)	(2)	(3)	60
V. La vision de l'homme qui préside à la formation et à l'éducation des enfants et des adolescents est différente de la vision de l'homme qui prévaut sur le marché du travail.	(1)	(2)	(3)	61
W. Les femmes se voient offrir tout comme les jeunes, des emplois subalternes, monotones et morcelés.	(1)	(2)	(3)	62
X. Les diplômés deviennent vite désuets à cause des progrès technologiques rapides.	(1)	(2)	(3)	63
Y. L'école secondaire est une sorte de garderie pour jeunes qui souvent ne veulent pas y être.	(1)	(2)	(3)	64
Z. L'école secondaire est une sorte de SIDBEC de l'éducation: on sait combien cela coûte mais on ne sait pas trop qu'est-ce que ça donne	(1)	(2)	(3)	65

Ne rien inscrire dans cette colonne

33. A compétence égale (diplôme, expérience, etc.) et pour un même travail, préférez-vous embaucher une personne de sexe masculin ou féminin?

Féminin	(1)	
Masculin	(2)	
Aucune importance	(3)	66

34. Pensez-vous que le climat qui règne à l'école (liberté, rapports amicaux entre les étudiants et les professeurs), tranche trop radicalement avec celui qui prévaut au travail (discipline exigée par la production, compétition entre les travailleurs, rapports souvent tendus avec la direction).

Oui	(1)	continuez
Non	(2)	passez à la question 44
Vous ne savez pas	(3)	67

35. Considérez-vous que ce manque de concordance entre le milieu scolaire et le milieu de travail peut nuire considérablement à l'intégration des jeunes finissants dans l'entreprise?

Oui	(1)	
Non	(2)	
Vous ne savez pas	(3)	68

36. Comment qualifieriez-vous la compétence des enseignants de l'enseignement professionnel de niveau secondaire?

Ils sont parfaitement compétents.	(1)	
Ils sont compétents mais ils devraient se recycler davantage pour être mieux au courant des nouvelles techniques.	(2)	
Les enseignants sont compétents mais ils n'ont pas le soutien technique (nouveaux outils, équipement à la fine pointe de la technologie) pour être en mesure de donner un enseignement à jour.	(3)	69
Ce sont les programmes du Ministère de l'Education qui devraient être modifiés en profondeur.	(4)	
Vous ne savez pas.	(5)	

Ne rien inscrire dans cette colonne

37. Selon vous, quelle proportion des finissants ont choisi le mauvais métier.

0 à 10%	(1)	
11 à 20%	(2)	
21 à 30%	(3)	
31 à 40%	(4)	
41 à 50%	(5)	70
50% et plus	(6)	

38. Les conseillers en orientation devraient diriger les élèves en tenant compte des besoins du marché du travail?

Oui ils devraient le faire	(1)	
Oui, mais ils doivent aussi tenir compte de leur goût et aptitudes	(2)	
Non, on doit leur laisser le choix.	(3)	
Vous ne savez pas.	(4)	71

39. Souhaiteriez-vous participer à l'élaboration des programmes de l'enseignement professionnel?

Oui	(1)	
Non	(2)	
Vous ne savez pas	(3)	72

40. Pensez-vous que la formation offerte dans les polyvalentes répond aux besoins actuels du marché du travail?

Pas du tout	(1)	
Plus ou moins	(2)	
Oui	(3)	
Vous ne savez pas	(4)	73

ANNEXE 3

Questionnaire sur les besoins en formation des élèves du secondaire professionnel au Saguenay Lac St-Jean.

Grille de réponses

N.B.: Encerclez le chiffre correspondant à votre réponse ou inscrivez votre réponse dans l'espace prévu à cette fin, si l'espace est insuffisant, complétez au verso de la feuille. Complétez le plus possible les places réservées pour les commentaires.

I. Informations générales

Question numéro

1 1 2 3 4

2 1 2 3

Fabrication Comm. et Ser. Public & Para-public

3 1 2 3 4 5 1 2 3 4 1 2 3 4

4 1 2

5 1 2 3 4

6 1 2 3 4 5

7 Votre spécialité: _____

_____

8 Vos sous-spécialités: _____

_____

_____

9 1 2 3 4 5 6 7 8

II. Informations spécifiques

10 1 2

11 1 2

12 1 2

13 1 2 3 4 5: spécifiez raisons: _____

14 Indiquez le nombre approximatif d'employés de chaque spécialité:

1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___

7 ___ 8 ___ 9 ___ 10 ___ 11 ___ 12 ___

13 ___ 14 ___ 15 ___ 16 ___ 17 ___ 18 ___

19: spécifiez _____

_____

_____

15 Français parlé

1 2 3 4 5 6

Commentaires: _____

_____

Français écrit

1 2 3 4 5 6

Commentaires: _____

_____

Mathématiques

1 2 3 4 5 6

Autres matières

1 2 3 4 5 6

16 1 2 3 4 5 6

Commentaires: _____

_____

17 1 2 3 4 5 6

Commentaires: _____

_____

_____

18 1 2 3 4

19 1 2 3 4 5

20 1 2 3

21 Changements majeurs: _____

_____

_____

22 1 2 3 4

23 Besoins particuliers: _____

_____

24 1 2 3

25 1 2 3 4 5 6

26 1 2 3 4 5 6 7

27 1 2 3 4 5

28 1 2 3 4

29 1 2 3 4

Spécifiez: _____

_____

30 1 2 3 4

31 1 2 3 4 5

32

	Vrai	Faux	Vous ne savez pas
A	1	2	3
B	1	2	3
C	1	2	3
D	1	2	3
E	1	2	3
F	1	2	3
G	1	2	3
H	1	2	3
I	1	2	3
J	1	2	3
K	1	2	3
L	1	2	3
M	1	2	3
N	1	2	3
O	1	2	3
P	1	2	3
Q	1	2	3
R	1	2	3
S	1	2	3
T	1	2	3
U	1	2	3
V	1	2	3
W	1	2	3
X	1	2	3
Y	1	2	3
Z	1	2	3

33 1 2 3

34 1 2 3

35 1 2 3

36 1 2 3 4 5

37 1 2 3 4 5 6

38 1 2 3 4

39 1 2 3

40 1 2 3 4

ANNEXE 4

A ceux qui sont intéressés à recevoir des stagiaires dans leur entreprise

---

Coordonnées permettant à la commission scolaire de vous contacter si le besoin s'en fait sentir.

_____ / _____

Votre adresse complète

1. Nom du responsable de l'entreprise

   _____

2. Adresse

   _____

   _____

   _____ Tél.: _____

3. Vous auriez besoin d'un ou des stagiaires de quelle spécialité?

   A. _____

   B. _____

_____ / _____

ANNEXE 5

Les critères de définition des petites et moyennes organisations

Référence: Les PMO et le développement du Québec: Un essai d'interprétation.

par: Paul Prévost, professeur U.Q.A.C.
L.E.E.R.: Laboratoire d'études économiques et régionales.

Qu'est-ce qu'une organisation de petite taille? de moyenne taille? de grande taille?

C'est une question complexe qui a donné naissance à de nombreux débats.

Trois critères principaux ont été retenus:

La complexité administrative
La taille
Le chiffre d'affaires ou le niveau de responsabilité décisionnel et financier selon le cas.

I. La complexité administrative

1.1 L'organisation artisanale

C'est une organisation dirigée par une seule personne qui assume à la fois le rôle de dirigeant et d'exécutant.

1.2 La petite organisation

C'est une organisation dirigée par une seule personne qui prend toutes les décisions impor-

tantes dans chacun des secteurs qui la compose. Cette personne sera parfois assistée d'un contremaître, d'un vendeur, d'un commis et d'une secrétaire.

1.3 La moyenne organisation

C'est une organisation dont l'équipe de direction comprend au moins deux niveaux hiérarchiques: directeur général, chef de service.

1.4 La grande organisation

C'est une organisation dirigée par un ensemble de personnes oeuvrant à l'un des niveaux hiérarchiques que l'on retrouve dans la structure organisationnelle. En général, dans la grande organisation, on retrouve au moins quatre niveaux hiérarchiques: directeur général, directeur, chef de service et contremaître.

2. La taille

Comme il faut traiter de la PMO autant au niveau secondaire que tertiaire, il importe de préciser nos définitions pour qu'elles s'appliquent aussi aux entreprises commerciales et de services, de même qu'aux organisations publiques et para-publiques.

Pour les secteurs de la fabrication, des commerces et des services, nous retenons la classification proposée par le Ministère de l'Industrie et du Commerce. La PME au Québec: solutions et problèmes. Québec, 1976, pp. 21-22.

Secteur de la fabrication

Classe	Nombre d'employés
Artisanale	0 - 4
Petite	5 - 49
Moyenne	50 - 199
Grosse	200 - 499
Très grosse	500 et plus

Secteur des commerces et services

Classe	Nombre d'employés
Artisanale	1 - 3
Petite	4 - 10
Moyenne	11 - 30
Grosse	31 et plus

Secteur public et para-public

Classe	Nombre d'employés
Artisanale	1 - 5
Petite	6 - 15
Moyenne	16 - 50
Grande	51 et plus

3. Le chiffre d'affaires

Quant au chiffre d'affaires, nous retenons la classification suivante:

Secteur de la fabrication

Classe	Montant en $
Artisanale	moins de 200,000.
Petite	200,000 - 1,500,000
Moyenne	1,500,000 - 6,000,000
Grosse	6,000,000 - 15,000,000
Très grosse	plus de 15,000,000

Secteur des commerces et des services

Classe	Montant en $
Artisanale	moins de 200,000
Petite	200,000 - 1,000,000
Moyenne	1,000,000 - 5,000,000
Grosse	plus de 5,000,000

Il faut noter que pour bon nombre d'organisations publiques et para-publiques (petites villes), la classification selon le chiffre d'affaires est non pertinente. Enfin, nous incluons dans la définition des PMO les services publics qui ont le pouvoir de conceptualiser et de mettre sur pied la majeure partie de leurs projets ou programmes, d'en dresser le budget et de les exécuter, ce service devant bien entendu, satisfaire aux deux critères préalablement énoncés (C.L.S.C.).

Toute classification a ses lacunes, celle-ci comme les autres. Nous croyons cependant qu'elle nous permet de circonscrire de façon plus adéquate les tenants et aboutissants de ce que nous appelons les petites et moyennes organisations.

Bibliographie

Béliveau, Donald, Girard d'Amboise et J.R. Brent Ritchie, Consultation de propriétaires dirigeants québécois sur les problèmes de la PME en région, Québec, Office de la Planification et de Développement du Québec, 1978, 223 p.

Biron, Lucien, Les hausses du salaire minimum et son incidence sur le chômage des jeunes travailleurs au Québec, Thèse de maîtrise (Université Laval), 1977, 92 p.

Breton, Raymond, Le rôle de l'école et de la société dans le choix d'une carrière chez la jeunesse canadienne, Ottawa, Information Canada, 1972, 652 p.

Desjardins, Claude, La PME au Québec, situation et problèmes, Québec, Ministère de l'industrie et du Commerce, 1977, 69 p.

Girard, Michel, Gauthier, Hervé, Vinet, Alain, Les jeunes Québécois et le travail, Québec, Office de Planification et de Développement du Québec, 1978, 204 p.

Ministère de l'éducation, La formation professionnelle des jeunes au Québec, Québec, Service général des communications du Ministère de l'éducation, 1980, 78 p.

Ministère de l'éducation, La formation professionnelle des jeunes, propositions de relance et de renouveau, Québec Ministère de l'éducation, 1982, 87 p.

Module de l'enseignement professionnel, UQAC, Colloque enseignement professionnel, UQAC, Chicoutimi, 79 p.